

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkneemster na twee jaar arbeidsongeschiktheid toegewezen. Schadevergoeding ter omvang van de transitievergoeding afgewezen nu niet kan worden geoordeeld dat werkgeefster zich niet als goed werkgever heeft gedragen rond de onderhandelingen voor een beëindigingsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is per 1 juli 2023 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van HR-manager en is op 6 maart 2024 uitgevallen wegens ziekte. Op 6 maart 2026 is de loondoorbetalingsverplichting verstrekken. Partijen zijn verdeeld over onder meer een aantal onderdelen van de eindafrekening, met name de betaling van de mobiliteitsvergoeding. Volgens werkneemster betreft dit een vaste looncomponent. Er zouden geen afspraken zijn gemaakt over de aanspraak op de vergoeding bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid. Werkgeefster wijst op de autoregeling waarin is vastgelegd dat de leaseauto op eerste verzoek van de werkgeefster moet worden ingeleverd na drie maanden arbeidsongeschiktheid. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Zij maakt onder meer aanspraak op een bedrag ter omvang van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De ontbinding wordt uitgesproken. De verzoeken met betrekking tot de vakantiebijslag, verlofuren en tijd-voor-tijd-uren worden als onbetwist toegewezen. De kantonrechter is van oordeel dat de autoregeling waar werkgeefster naar verwijst niet van toepassing is op de mobiliteitsvergoeding. Het is wel zo dat de mobiliteitsvergoeding onder artikel 6 'Auto van de zaak' is opgenomen maar dit betekent niet meteen dat een eventuele autoregeling ook ziet op de mobiliteitsvergoeding. Ook in artikel 17 'Reglementen' waarin is bepaald welke reglementen onderdeel uitmaken van de arbeidsovereenkomst, wordt geen autoregeling genoemd. Uit artikel 6 van de arbeidsovereenkomst blijkt echter expliciet dat het gaat om een vergoeding voor zakelijk gebruik van de privéauto van een werknemer. Van zakelijk gebruik is tijdens de ziekteperiode geen sprake geweest. Feit is dat de vergoeding ziet op door de werknemer te maken kosten verband houdende met het werk. Nu er geen sprake was van werk, was er derhalve ook geen recht op een dergelijke vergoeding. Daarbij komt dat werkneemster haar reiskosten verband houdende met re-integratie zoals bezoeken aan de bedrijfsarts, mocht declareren. Werkgeefster heeft de vergoeding - in lijn met de autoregeling - niet direct maar na drie maanden van aaneengesloten arbeidsongeschiktheid stopgezet hetgeen alleszins

redelijk is te noemen. De conclusie is dat werkgeefster de mobiliteitsvergoeding mocht stopzetten en de verzochte mobiliteitsvergoeding wordt afgewezen.

Tijdens de onderhandelingen over de beëindigingsovereenkomst, waarin een bedrag ter omvang van de transitievergoeding als beëindigingsvergoeding stond opgenomen, heeft werkneemster voorgesteld dat in de finale kwijtingsclausule een uitzondering werd gemaakt voor het geschil over de mobiliteitsvergoeding. In reactie daarop schrijft werkgeefster dat er niets meer gewijzigd wordt en zij de mobiliteitsvergoeding niet verschuldigd is. Zij stelt voor over te gaan tot ondertekening van de vaststellingsovereenkomst. Volgens werkneemster is kort daarop het verzoekschrift ingediend. Werkgeefster wilde niet meewerken aan een einde van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Op 6 maart 2026 is de loondoorbetalingsverplichting van werkgeefster verstreken en diezelfde dag is in overleg met werkneemster aan haar een vaststellingsovereenkomst toegestuurd strekkende tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit was overigens op verzoek van werkneemster zelf. Er was tussen partijen nog discussie over de mobiliteitsvergoeding. Werkneemster heeft vervolgens op 31 maart 2026 het verzoekschrift strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend, omdat zij per 1 april 2026 een nieuwe baan elders had geaccepteerd (tegen een hoger salaris). Kennelijk was er geen sprake meer van arbeidsongeschiktheid aan de zijde van werkneemster. Gelet op deze gang van zaken kan niet worden geoordeeld dat werkgeefster zich niet als goed werkgever in de zin van artikel 7:611 BW heeft gedragen. Daarom wordt de gevorderde schadevergoeding ex artikel 7:611 BW ter hoogte van de transitievergoeding afgewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8944

Zaaknummer: 12163878 VZ VERZ 26-1486

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: mr. A. Th. de Haan en J.B. Kloosterman

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 BW en 7:671c BW