

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Werkgeefster is vrij de arbeidsovereenkomst van een (langer dan 104 weken) arbeidsongeschikte werkneemster in stand te laten (bijv. vanwege niet verschuldigd willen zijn van transitievergoeding), ook als de arbeidsovereenkomst feitelijk inhoudsloos is geworden. Werkneemster kan zelf ontbinding en billijke vergoeding verzoeken.

Werkneemster is sinds 2007 in dienst in de functie medewerkster algemeen schoonmaakonderhoud. Sinds 2 juli 2013 is zij arbeidsongeschiktheid. Het UWV heeft vastgesteld dat werkneemster geen recht heeft op een WIA-uitkering. Hoewel haar eigen functie als schoonmaakster niet langer passend is, is het percentage arbeidsongeschiktheid op 0% vastgesteld. Werkneemster heeft een beëindigingsvoorstel van werkgeefster niet geaccepteerd. Werkneemster vordert werkgeefster te veroordelen tot opzegging van het dienstverband ex artikel 7:669 lid 3 onderdeel b BW. Werkneemster voert ter onderbouwing aan dat haar belang bij de vordering is gelegen in de transitievergoeding waarop zij bij opzegging door werkgeefster recht heeft. Werkgeefster handelt in strijd met het goed werkgeverschap door eerst aan werkneemster een beëindigingsvoorstel te doen, maar vervolgens alsnog van beëindiging van het dienstverband af te zien en de arbeidsovereenkomst inhoudsloos te laten voortbestaan, enkel om aan de verschuldigdheid van een transitievergoeding te ontkomen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vordering dient wegens een gebrek aan spoedeisend belang te worden afgewezen. Ten overvloede wordt het volgende overwogen. De vordering van werkneemster om werkgeefster te veroordelen tot opzegging van de arbeidsovereenkomst is ook in een bodemprocedure niet toewijsbaar. Werkgeefster voert terecht aan dat zij niet gerechtelijk tot opzegging kan worden gedwongen, nu in artikel 7:669 BW vermeld is dat de werkgever kan opzeggen indien daar een redelijke grond voor is. Daaruit volgt dat een werkgever niet verplicht is op te zeggen en hier om hem moverende redenen (zoals het niet verschuldigd willen zijn van een transitievergoeding) van af kan zien. Dit geldt ook in de onderhavige situatie waarin werkneemster arbeidsongeschikt is voor haar functie en bij werkgeefster geen passende functie voorhanden is. Het is ter vrije bepaling aan werkgeefster om het hierdoor feitelijk inhoudsloze dienstverband in stand te laten, waarbij zij wel het risico neemt dat werkneemster, indien er weer re-integratiemogelijkheden zijn, aanspraak kan maken op werkhervatting. Voorts past het door werkneemster gevraagde niet in het huidige wettelijke systeem nu werkgeefster voor een rechtsgeldige opzegging een vooraf verkregen ontslagvergunning van het UWV nodig heeft. Onduidelijk is dan ook nog eens hoe de

vordering van werkneemster in dit licht moet worden verstaan. Indien werkneemster in de onderhavige situatie beëindiging van het dienstverband wenst af te dwingen, dient zij al met al een ontbindingsverzoek ex artikel 7:671c BW in te dienen. Zij kan dan gronden op slecht werkgeverschap en een billijke vergoeding vorderen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-11-2015

Zaaknummer: 4517329 / VV EXPL 15-507