

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van meer dan twee jaar (terminaal) zieke werkneemster. In stand houden arbeidsovereenkomst door werkgeefster enkel vanwege niet hoeven betalen transitievergoeding is niet ernstig verwijtbaar, ook niet als aan werkneemster een vervroegde IVA-uitkering is toegekend en voor werkgeefster geen re-integratieverplichting meer bestaat.

Werkneemster is sinds 1995 in dienst. In 2011 heeft zij zich ziek moeten melden wegens kanker. Nadat zij het werk heeft hervat, heeft zij zich opnieuw ziek moeten melden. Met ingang van 2 december 2014 is aan werkneemster een vervroegde IVA-uitkering toegekend. Werkneemster is thans gedurende al meer dan twee jaar (terminaal) ziek. Werkgeefster houdt de arbeidsovereenkomst desondanks in stand. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, nu werkgeefster ernstig verwijtbaar jegens haar handelt door de arbeidsovereenkomst in stand te laten. Immers, nu zij is toegelaten tot de IVA, is de re-integratieverplichting zijdens werkgeefster volledig opgeheven. Daarbij is het onwaarschijnlijk dat deze ooit nog zal herleven, zodat de arbeidsovereenkomst thans een lege huls is (geworden). Werkneemster verzoekt de transitievergoeding (€ 58.179) en een billijke vergoeding (4.131,06) toe te kennen. Werkgeefster voert verweer en stelt dat het voor haar gebruikelijk is het dienstverband in stand te houden bij langdurige ziekte, nu zij eigenrisicodragster is voor de WIA. Zij stelt dat financiële redenen mogen meewegen in de beslissing een arbeidsovereenkomst in stand te laten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu sprake is van een werknemersverzoek en gelet op het grondrecht van arbeidskeuze, wordt het ontbindingsverzoek toegewezen. De reden voor het in stand houden van de arbeidsovereenkomst is enkel het niet hoeven betalen van een transitievergoeding. In het verweerschrift stelt werkgeefster weliswaar nog dat de reden voor het in stand houden van de dienstbetrekking is gelegen in het feit dat zij haar re-integratieplicht serieus neemt, maar ter zitting heeft zij erkend dat er thans geen re-integratieverplichting (meer) bestaat in verband met de vervroegde IVA-uitkering. Voornoemde reden voor het in stand houden van het dienstverband is door minister Asscher op vragen van de Tweede Kamer betiteld als onfatsoenlijk werkgeverschap, maar niet blijkt uit zijn verdere uitleg dat de minister heeft bedoeld dat daarmee meteen de hoge drempel van 'ernstig verwijtbaar handelen' is behaald. Gelet op de jurisprudentie (bijv. ECLI:NL:RBMNE:2015:8495, zie AR 2015-1200) wordt ook niet aangenomen dat een werkgever

ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Van belang daarbij is dat er geen ontslagplicht geldt in Nederland en dat uit de wetsgeschiedenis voortvloeit dat ernstig verwijtbaar handelen slechts in uitzonderlijke gevallen kan worden aangenomen. In de onderhavige zaak gedraagt werkgeefster zich als onfatsoenlijk werkgeefster, temeer nu werkneemster werkgeefster al een substantieel bedrag heeft bespaard door onverplicht vervroegd een IVA-uitkering aan te vragen, maar voornoemde handelswijze zijdens werkgeefster is niet voldoende om ernstig verwijtbaar handelen aan te nemen.

Werkneemster heeft ter zitting nog aangevoerd dat de bedrijfsarts en casemanager in 2013 al begonnen over het aanvragen van een IVA-uitkering en zij al bezig waren met haar exitgesprek, terwijl werkneemster op dat moment nog gericht was op herstel. De kantonrechter heeft begrip voor het standpunt van werkneemster en kan begrijpen dat zij dit gedrag als zeer kwetsend heeft ervaren, maar tussen partijen staat vast dat werkgeefster de bedrijfsarts kort na het incident op zijn gedrag heeft aangesproken. Deze omstandigheden leiden niet tot ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster. De verzochte transitievergoeding en billijke vergoeding worden afgewezen. Gelet op de omstandigheden ziet de kantonrechter aanleiding de proceskosten te compenseren, ongeacht of het verzoek door werkneemster wordt ingetrokken. Werkgeefster heeft ter zitting erkend dat, hoewel zij niet geheel van de gang van zaken op de hoogte was, deze gang van zaken geen schoonheidsprijs verdient en de onderhavige zaak een leermoment is voor haar organisatie. Het had dan ook in de rede gelegen werkneemster enige (financiële) compensatie aan te bieden, nu naar het oordeel van de kantonrechter de wetgeving in dezen tekortschiet.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-02-2016

Zaaknummer: 4621501 AZ VERZ15-165