

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek langdurig arbeidsongeschikte werknemer zonder toekenning van transitievergoeding en billijke vergoeding. Verwijten die werknemer maakt (onder meer m.b.t. re-integratie) maken niet dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgeefster.

Werknemer is sinds 2010 in dienst in de functie van directiechauffeur/chauffeur personenvervoer. Reeds bij aanvang van dit dienstverband was hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt (15-25%). Sedert 11 september 2013 is werknemer arbeidsongeschikt. Hij heeft last van hartklachten gekregen. Bij brief van 10 juli 2015 heeft het UWV aan werknemer medegedeeld dat zijn verzoek om een hogere WAO-uitkering te krijgen wordt gehonoreerd per 9 september 2015 en dat deze beslissing gebaseerd is op 80 tot 100% arbeidsongeschiktheid. Op 11 september 2015 was werknemer 104 weken arbeidsongeschikt en is werkgeefster gestopt met de loonbetaling. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de transitievergoeding van € 32.333 bruto en een billijke vergoeding van hetzelfde bedrag. Werknemer verwijt werkgeefster onder meer dat zij haar re-integratieactiviteiten niet serieus heeft opgepakt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu het gaat om een werknemersverzoek, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Een van de verwijten die werknemer maakt aan het adres van werkgeefster is dat zij hem niet heeft uitgenodigd voor een bijeenkomst voor chauffeurs. Werkgeefster heeft toegelicht dat zij hem daarvoor inderdaad niet heeft uitgenodigd omdat het de chauffeurs betrof die personenvervoer verrichtten, en dat deed werknemer niet meer. Later, toen zij zich realiseerde dat werknemer zich hierdoor gepasseerd voelde, heeft zij meermaals excuses aangeboden aan werknemer hierover. Hoewel de kantonrechter van oordeel is dat dit verwijt van werknemer terecht is, is dit mede gelet op de toelichting van werkgeefster onvoldoende om aan te nemen dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Anders dan werknemer heeft aangevoerd is niet gebleken dat werkgeefster werknemer heeft genegeerd (na 1 oktober 2014). De overige door werknemer gestelde (en door werkgeefster weersproken) verwijten zijn ook niet zodanig van aard dat deze maken dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Meegewogen wordt dat de arbeidsongeschiktheid geen verband houdt met zijn werk. Zolang werknemer in staat was een auto te besturen heeft werkgeefster hem tewerkgesteld bij X (2e spoor) en hier is pas een einde aan gekomen toen werknemer volledig arbeidsongeschikt werd verklaard en hij ook dit werk niet meer kon verrichten. Werknemer heeft weliswaar aangevoerd dat werkgeefster

haar re-integratieactiviteiten niet serieus heeft opgepakt maar heeft ook niet concreet aangegeven wat zij dan nog had moeten of kunnen ondernemen. Tot slot maakt ook het feit dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst slapend houdt niet dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. De werkgever is onder de huidige regelgeving nu eenmaal niet verplicht om aan een dienstverband na twee jaar ziekte een einde te maken. De gevorderde transitievergoeding en billijke vergoeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:4343

Zaaknummer: 4873633 \ AZ VERZ 16-67 en 4873724 \ AZ VERZ 16-68

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: M.H. van Roekel en E. van Otterloo

Wetsartikelen: 7:658a BW en 7:671c BW