

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek langdurig arbeidsongeschikte werknemer. Geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgeefster, ook niet vanwege het feit dat de arbeidsovereenkomst slapend wordt gehouden. Geen transitievergoeding en billijke vergoeding.

Werknemer is in 1988 in dienst getreden en was laatstelijk werkzaam als Hoofduitvoerder. Op 4 september 2013 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt als gevolg van de ziekte van Huntington. Met ingang van 27 februari 2014 is aan werknemer versneld een IVA-uitkering toegekend. Vanaf dat moment vervielen ook de re-integratieverplichtingen. Op 4 september 2015 was werknemer 104 weken arbeidsongeschikt en is werkgeefster gestopt met de loonbetaling. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat het hier gaat om een werknemersverzoek, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Werknemer voert aan dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zodat hij recht heeft op de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Naar de kantonrechter begrijpt, is de rode draad in het betoog van werknemer dat hij ernstig teleurgesteld is in werkgeefster, omdat werkgeefster niet wil meewerken aan een goede afsluiting van zijn werkbaar leven terwijl werknemer de ziekte van Huntington heeft, altijd goed heeft gefunctioneerd en thans 28 jaar in dienst is. Hoewel de kantonrechter begrip heeft voor de persoonlijke situatie van werknemer, dient zij aan de hand van objectieve feiten te beoordelen of de door werknemer gestelde verwijten zodanig zijn dat daaraan de conclusie verbonden dient te worden dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Voor zover de kantonrechter zou aannemen dat werkgeefster inderdaad onzorgvuldig is omgegaan met het beantwoorden van vragen van werknemer, hetgeen de kantonrechter overigens niet is gebleken gelet op de door werkgeefster gegeven toelichting, verdient dit niet de kwalificatie 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten'. Dit geldt ook voor de overige door werknemer gestelde (en door werkgeefster weersproken) verwijten. Voor het aannemen van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever ligt de spreekwoordelijke lat immers erg hoog. Tot slot maakt ook het feit dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst slapend houdt niet dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. De werkgever is 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: 01-08-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:6805

Zaaknummer: 5156215\AZ VERZ 16-240, 5156375\AZ VERZ 16-241

Rechters: J. de Schreurs-van Langemheen

Advocaten: C.H.M. van Hout en D.A. Witberg

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:673 BW