

RECHTSPRAAK

## **werknemer/Akzo Nobel Nederland B.V., mede handelend namens Sikkens Verkoop Nederland B.V.**

***Het feit dat werkgever (na twee jaar ziekte) de arbeidsovereenkomst slapend houdt maakt niet dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten. 40-jarig dienstverband. Ontbinding. Gevorderde transitie- en billijke vergoeding afgewezen. Geen recht op jubileumgratificatie.***

Werknemer is op 1 januari 1976 bij (de rechtsvoorganger van) Akzo Nobel Nederland B.V. (hierna: Akzo) in dienst getreden, aanvankelijk werkzaam als verfbereider en laatstelijk als logistiek medewerker. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Akzo Nobel Nederland (hierna: de cao) van toepassing. Werknemer is sinds 25 september 2013 arbeidsongeschikt. Werknemer ontvangt vanaf 25 september 2015 een IVA-uitkering van het UWV. Op 1 januari 2016 was werknemer 40 jaar in dienst bij Akzo. De dienstjubileumregeling van Akzo schrijft voor dat als een werknemer 25 of 40 jaar in dienst is, deze een jubileumuitkering ontvangt. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding, alsmede Akzo te veroordelen tot betaling van de jubileumuitkering.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te worden toegewezen. Bij dat oordeel heeft meegewogen het feit dat het hier om een werknemersverzoek gaat waarbij bijzondere opzegverboden niet aan de orde zijn. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2016. Volgens werknemer is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van Akzo, bestaande uit het weigeren de arbeidsovereenkomst te beëindigen en daarbij de transitievergoeding te betalen. Uit de pleitnota leidt de kantonrechter af dat werknemer teleurgesteld is in Akzo als werkgeefster, omdat Akzo niet wil meewerken aan een goede afsluiting van zijn werkbare leven. Dit terwijl hij prostaatkanker heeft, altijd goed heeft gefunctioneerd en thans 40 jaar in dienst is. Hoewel de kantonrechter begrip heeft voor de persoonlijke situatie van werknemer, dient hij 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 Akzo. Het feit dat Akzo de arbeidsovereenkomst slapend houdt maakt niet dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Akzo. Een verplichting voor Akzo om na ommekomst van twee jaar ziekte c.q. na ommekomst van de loondoorbetalingstermijn een

einde te maken aan het dienstverband bestaat immers niet. Volgt afwijzing van de gevorderde transitie- en billijke vergoeding. Ten slotte stelt werknemer dat hij op grond van zijn 40-jarig dienstverband recht heeft op een jubileumuitkering. Akzo betwist dit en voert daartoe aan dat de door werknemer genoten IVA-uitkering niet onder het begrip 'jaarinkomen' in de zin van de cao valt. De kantonrechter acht de uitleg die werknemer aan de artikelen geeft minder aannemelijk dan de uitleg die Akzo daaraan geeft. De kantonrechter is met Akzo van oordeel dat de door werknemer genoten IVA-uitkering noch de door Akzo verstrekte aanvulling daarop behoren tot het jaarsalaris in de zin van de cao. Het vorenstaande brengt met zich dat werknemer geen aanspraak heeft op de gevorderde jubileumuitkering. Gelet op de uitkomst van de zaak is de kantonrechter van oordeel dat het redelijk is dat partijen ieder hun eigen kosten dragen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 31-08-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2016:7608

**Zaaknummer:** 5184359 AZ VERZ 16-136

**Rechters:** J.J. Groen

**Advocaten:** H. Wolfs en C. Jacobs

**Wetsartikelen:** 7:671c BW