

RECHTSPRAAK

## werkneemster/Stichting MEE Zuid-Holland Noord

***Het slapend laten voortbestaan door werkgever van de arbeidsovereenkomst van partijen om op die manier te ontkomen aan het betalen aan werkneemster van de transitievergoeding bij het einde van de arbeidsovereenkomst, is rechtens niet ongeoorloofd.***

Werkneemster is op 1 augustus 1998 in dienst getreden bij MEE Zuid-Holland Noord (hierna: MEE-ZHN). Werkneemster zal op 12 december 2017 de voor haar geldende pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar en 7 maanden bereiken. Zij is op 14 oktober 2013 arbeidsongeschikt geraakt. Bij beslissing van het UWV d.d. 25 september 2015 is werkneemster met ingang van 12 oktober 2015 een loongerelateerde WGA-uitkering op grond van de WIA toegekend op basis van een arbeidsongeschiktheid van 100%. In de brief staat ook dat de verplichting van de werkgever het loon door te betalen stopt. Werkgever heeft sindsdien het dienstverband 'slapend' gehouden. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen met veroordeling van MEE-ZHN tot betaling van een bedrag ter grootte van de door haar berekende transitievergoeding, € 50.686,55 bruto, ter zake van schadevergoeding, primair op grond van artikel 7:686 BW, subsidiair op grond van artikel 7:611 BW. De kantonrechter heeft het verzoek van werkneemster afgewezen. Tegen dit vonnis komt werkneemster in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Het is op zich de keuzevrijheid/beleidsvrijheid van een werkgever om al dan niet ontbinding bij de kantonrechter te verzoeken van de arbeidsovereenkomst met een werknemer die meer dan twee jaar arbeidsongeschikt is, een en ander als bedoeld in artikel 7:669 lid 1 jo. lid 3 onderdeel b BW. Een wettelijke verplichting voor een werkgever om een arbeidsovereenkomst waaraan door de werknemer wegens aanhoudende arbeidsongeschiktheid geen invulling meer kan worden gegeven, te doen eindigen, is er niet. Uit de aard der zaak geldt dat ook in dezen. Ook kan een dergelijke verplichting niet gebaseerd worden op de geest en strekking van hetgeen partijen in de voorliggende zaak in hun arbeidsovereenkomst hebben vastgelegd, noch is er een toepasselijke cao-bepaling die een dergelijke verplichting bevat. Evenmin is er een ongeschreven rechtsregel die een verplichting als hiervoor bedoeld met zich brengt. Voor de voorliggende casus betekent dat, dat het slapend laten voortbestaan door MEE-ZHN van de arbeidsovereenkomst van partijen om op die manier te ontkomen aan het betalen aan werkneemster van de transitievergoeding bij het einde van de arbeidsovereenkomst, rechtens niet ongeoorloofd is. De keuze voor het laten

voortduren van de arbeidsovereenkomst is overigens niet zonder verplichting. Immers, zo werkneemster onverwacht alsnog herstelt, is MEE-ZHN verplicht tot re-integratie-inspanningen. Vorenstaande betekent dat het gewraakte handelen van MEE-ZHN geen tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst vormt, als bedoeld in artikel 6:686 BW. Werkneemster betoogt nog dat het bewust slapend houden van de arbeidsovereenkomst van partijen door MEE-ZHN getuigt van slecht werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW en van misbruik van bevoegdheid. Het hof gaat in die stellingen niet mee. Het moge zo zijn dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gewraakt handelen als van MEE-ZHN, niet vindt getuigen van fatsoenlijk werkgeverschap, ongeoorloofd is het (daarmee) niet. Van wanprestatie op grond van artikel 7:611 BW en/of misbruik van bevoegdheid is dan ook geen sprake. In hoger beroep heeft werkneemster de grondslag van haar vordering aangevuld met een verzoek aan het hof de arbeidsovereenkomst van partijen te ontbinden op grond van artikel 7:671c BW. Dit (subsidiare) verzoek kan, wat de ontbinding betreft, worden toegewezen, met dien verstande dat het hof dit verzoek leest als een beroep op artikel 7:683 lid 5 BW, waarin is bepaald dat indien het hof van oordeel is dat het verzoek tot ontbinding door de kantonrechter ten onrechte is afgewezen, het hof alsnog kan bepalen op welke tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt. Werkneemster kan niet 'gevangen gehouden worden' in een nutteloos geworden arbeidsovereenkomst, met alle emoties van dien. Aangezien het gewraakte handelen van MEE-ZHN niet kan worden geduid als ernstig verwijtbaar handelen, betekent dit wel dat werkneemster geen transitievergoeding toekomt, noch een billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 14-10-2016

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2016:3036

**Zaaknummer:** 200.194.444/01

**Advocaten:** C.A. de Weerd en E.E.P. Gosling-Verheijen

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:671c BW, 7:673 BW en 7:686 BW