

RECHTSPRAAK

werkneemster/Accountants voor de Gezondheidszorg B.V.

Ondanks niet in acht nemen van de opzegtermijn, geen toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Loslaten wettelijk stelsel gerechtvaardigd. Langdurig arbeidsongeschikte werknemer, die reeds jaren geen recht meer heeft op loondoorbetaling, heeft geen belang bij opzegtermijn.

Feiten

Werkneemster is in augustus 2001 bij Accountants voor de Gezondheidszorg B.V. (hierna: AGZ) in dienst getreden. Zij vervulde laatstelijk de functie van cliëntmanager A. Sedert februari 2009 is werkneemster arbeidsongeschikt. Op 4 mei 2016 heeft AGZ (voor de tweede keer) toestemming van het UWV verzocht om de arbeidsverhouding met werkneemster op te zeggen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Op 26 mei 2016 heeft het UWV de verzochte toestemming verleend. Bij brief van 20 juni 2016 heeft AGZ de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd per 4 september 2016. AGZ heeft aan werkneemster een transitievergoeding betaald. Werkneemster verzoekt om toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding.

Oordeel

Vergoeding wegens onregelmatige opzegging

De kantonrechter is met AGZ van oordeel dat in dit geval geen grond bestaat voor toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. De kantonrechter acht omstandigheden aanwezig die het loslaten van het wettelijk stelsel – dat is gebaseerd op het automatisme van verschuldigdheid van de schadevergoeding ongeacht of schade is geleden en het forfaitaire karakter daarvan – rechtvaardigen. Vaststaat dat werkneemster vanaf 14 februari 2011 geen loon meer ontvangt. Ten tijde van de onregelmatige opzegging bestond voor haar aldus reeds jaren geen recht meer op loondoorbetaling. Werkneemster heeft geen enkel inkomensverlies/geen schade geleden over de periode van het niet in acht nemen van de opzegtermijn. AGZ had de arbeidsovereenkomst na een herbeoordeling van maart 2013 kunnen opzeggen, maar is daartoe niet overgegaan en heeft het dienstverband nog ruim drie jaar laten voortduren. Werkneemster is verder op geen enkele wijze door AGZ benadeeld. Zij is arbeidsongeschikt en kan geen werkzaamheden verrichten zodat zij geen enkel belang had

bij continuering van het dienstverband. AGZ heeft op haar beurt ook geen enkel voordeel bij het te vroeg doen eindigen van het dienstverband gehad. Onder deze omstandigheden heeft de opzegtermijn zijn nut volledig verloren, zodat werkneemster geen redelijk belang meer heeft bij een recht op deze vergoeding ter waarborging van de naleving daarvan. Het vorenstaande brengt met zich dat de gevorderde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt afgewezen.

Billijke vergoeding

Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd dat AGZ niet adequaat, laat staan ernstig verwijtbaar, heeft gehandeld. De stelling van werkneemster dat de arbeidsongeschiktheid is gelegen in psychische klachten die direct in causaal verband staan met de uitvoering van haar werkzaamheden bij AGZ en werkneemster zodanig overbelast is geworden en geraakt door AGZ dat zij tot op heden volledig arbeidsongeschikt is, kan bij gebreke van enige onderbouwing en bezien in het licht van het verweer van AGZ geen stand houden. Evenmin is gebleken dat AGZ haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd. Uit de overgelegde stukken blijkt juist eerder het tegendeel. Het UWV oordeelde in een deskundigenoordeel van 5 oktober 2010 dat AGZ voldoende re-integratie-inspanningen had verricht. Ook bij einde wachttijd heeft het UWV geconcludeerd dat de verrichte inspanningen voldoende waren. Evenmin heeft het UWV AGZ een loonsanctie opgelegd. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van AGZ is dan ook geen sprake. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:709

Zaaknummer: 5486566 AZ VERZ 16-215

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: H.F.A. Bronnenberg, D.A.C. Schreuder en H. de Kort

Wetsartikelen: 7:672 BW en 7:682 BW