

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Ontbinding op verzoek van langdurig arbeidsongeschikte werknemer toegewezen. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Niet is gebleken dat er van de zijde van werkgeefster re-integratie-inspanningen achterwege zijn gelaten die van haar hadden kunnen worden geleverd.

Feiten

Werkneemster is sinds mei 1994 in dienst van werkgeefster. Werkneemster vervulde laatstelijk de functie van chef de bureau. In juli 2012 is werkneemster uitgevallen, nadat bij haar borstkanker was vastgesteld. Medio april 2014 heeft werkneemster vanuit huis haar eigen werk, in aangepaste vorm en voor zes uren per week, hervat. In het kader van de beoordeling van haar WIA-aanvraag (de wachttijd eindigde op 23 juli 2014) heeft de arbeidsdeskundige van het UWV met partijen gesproken. Werkgeefster, eigenrisicodragers voor de WIA, heeft aan het UWV laten weten werkneemster voor een aantal uren per week in dienst te willen houden. Het UWV heeft met ingang van 23 juli 2014 aan werkneemster een WGA-uitkering toegekend, naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%. Op enig moment is werkneemster opnieuw geheel uitgevallen. Werkneemster verzoekt thans om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW. Voorts verzoekt zij om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werkneemster baseert haar ontbindingsverzoek op (een wijziging van) omstandigheden, hierin bestaande dat werkgeefster haar sinds medio 2014 geen passende arbeid meer heeft aangeboden. Daarnaast is volgens werkneemster sprake van handelen of nalaten van werkgeefster dat aan haar herstel in de weg staat.

Oordeel

Ontbindingsverzoek

Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. De arbeidsovereenkomst van partijen leidt al sinds medio 2014, toen de eerste twee ziektejaren verstreken, in die zin een slapend bestaan dat werkneemster geen arbeid meer verricht en werkgeefster geen loon meer betaalt. De arbeidsovereenkomst van partijen wordt ontbonden met ingang van 1 maart 2017.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Het partijdebat heeft zich toegespitst op de vraag of werkgeefster ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is te verwijten. De kantonrechter overweegt in dat kader het volgende. Wanneer de gehele ziekteperiode van werkneemster nader wordt beschouwd, blijkt dat er zeker enige perioden zijn aan te wijzen waarin het geruime tijd achtereen stil is geweest rond haar re-integratie. Daaruit alleen kan echter niet worden geconcludeerd dat er van de zijde van werkgeefster re-integratie-inspanningen achterwege zijn gelaten die van haar hadden kunnen worden gevergd. Niet in geschil is dat werkneemster pas in het voorjaar van 2014 weer zodanig was hersteld dat van re-integratie in passende arbeid sprake kon zijn. Tussen juli en oktober/november 2014 hebben partijen een rustperiode ingebouwd nadat werkneemster begin augustus 2014 was geopereerd. Werkgeefster heeft erop mogen vertrouwen dat werkneemster zich weer meldde zodra haar gezondheidssituatie een werkhervatting toestond. Kennelijk heeft werkneemster daar in de periode tot voorjaar 2015 geen aanleiding toe gezien. Daarna is het overleg van partijen gegaan over de – inmiddels door werkneemster nagestreefde – beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daardoor is de re-integratie begrijpelijkerwijs enige tijd op de achtergrond geraakt. Daarvan kan werkgeefster geen verwijt worden gemaakt. Vervolgens is de re-integratie vertraagd als gevolg van de door werkneemster ervaren verstoring van haar relatie met de directeur van werkgeefster. Uit de stukken en het verhandelde ter zitting is de kantonrechter niet duidelijk geworden wat precies voor werkneemster reden was om eind november 2015 bij de arboarts van een arbeidsconflict te spreken. In februari 2016 is de mediation van start gegaan en wel met een gesprek over de voorwaarden waaronder partijen met wederzijds goedvinden een einde aan hun arbeidsovereenkomst zouden kunnen maken. Op werkhervatting heeft werkneemster kennelijk ook toen niet willen aansturen. Het bevreemdt niet dat partijen, in elk geval werkgeefster, het vertrouwen in de mediator hebben verloren toen deze na dat eerste gesprek ruim een halfjaar niets van zich liet horen. Het voorgaande leidt tot de slotsom dat geen sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Voor een transitievergoeding en/of een billijke vergoeding is daarom geen plaats. Het verzoek van werkneemster wordt in zoverre afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:791

Zaaknummer: 5568623 AE VERZ 16-141 LH/1040

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: J.A. Noordam en G.J. Bilderbeek

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