

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Pantar Amsterdam

Verzoek tot toekenning transitievergoeding afgewezen omdat arbeidsovereenkomst op initiatief van werknemer is geëindigd. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werkgever is geen sprake.

Feiten

Werknemer werkt sinds augustus 1973 bij Stichting Pantar Amsterdam (hierna: Pantar) en heeft het syndroom van Down. Hij verricht lichte inpakwerkzaamheden op een locatie van Pantar in Amsterdam Noord. Pantar is door de gemeenten Amsterdam en Diemen belast met de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en is een organisatie voor mensen, zoals werknemer in kwestie, die niet op eigen kracht aan een reguliere baan kunnen komen. In de loop van 2016 heeft Pantar, in het kader van bezuinigingen, besloten haar activiteiten te herschikken en een aantal werkzaamheden over te brengen naar een locatie in Diemen. Op 21 juni 2016 heeft werknemer tijdens een gesprek met zijn leidinggevende aangegeven dat de reis van Amsterdam Noord naar Diemen een te zware belasting voor hem betekende en dat hij graag wilde stoppen met werken. Pantar heeft in dit verband voorgesteld om georganiseerd vervoer voor werknemer te regelen, maar deze laatste is hierop niet ingegaan. Pantar heeft vervolgens een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedaan, waarin is bepaald dat werknemer per 11 juli 2016 wordt vrijgesteld van werkzaamheden en salaris ontvangt tot 1 december 2016. De wettelijk vertegenwoordiger van werknemer is akkoord gegaan met dit voorstel, maar meent thans dat werknemer ook nog aanspraak kan maken op een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat in het onderhavige geval sprake is van een ontslagname door een werknemer en dat derhalve van een recht op een transitievergoeding alleen sprake kan zijn indien de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Pantar door werknemer is opgezegd. De kantonrechter overweegt als volgt. In de eerste plaats voert de wettelijk vertegenwoordiger van werknemer aan dat de verplaatsing naar een andere locatie een gebeurtenis is die in de risicosfeer van Pantar ligt. Uit het systeem van wettelijke bepalingen rondom de transitievergoeding volgt echter dat een dergelijke omstandigheid niet het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Pantar met zich brengt. In

de tweede plaats voert de wettelijk vertegenwoordiger van werknemer aan dat Pantar opzettelijk heeft gezwegen over de mogelijkheden tot georganiseerd vervoer, maar de kantonrechter volgt hem hierin niet. Tussen partijen staat namelijk vast dat het initiatief tot het einde van de arbeidsovereenkomst van werknemer is uitgegaan, en niet van Pantar. De wettelijk vertegenwoordiger van werknemer heeft hiertegen geen bezwaren geuit, tot het moment dat de transitievergoeding in beeld kwam. De conclusie is derhalve dat naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van Pantar, waardoor werknemer genoodzaakt was de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Het verzoek tot toekenning van een transitievergoeding wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:8145

Zaaknummer: 6130796 EA VERZ 17-628

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: N.W. Ruiters en J. van Hulst

Wetsartikelen: 7:673 lid 1 onderdeel b BW