

RECHTSPRAAK

## werknemer/Stichting Mee Zuid-Limburg

***Werknemersverzoek tot ontbinding van een slapend dienstverband toegewezen. De kantonrechter weigert de toekenning van een billijke vergoeding. Werkgever handelt niet ernstig verwijtbaar door een slapend dienstverband te laten voortduren.***

### *Feiten*

Stichting Mee Zuid-Limburg (hierna: Mee Zuid-Limburg) is een organisatie die 'MEEdoen' mogelijk maakt voor mensen die door hun beperking of kwetsbaarheid worden belemmerd. Werknemer is op 1 februari 1988 krachtens arbeidsovereenkomst bij een van de rechtsvoorgangsters van Mee Zuid-Limburg in dienst getreden. Laatstelijk was werknemer werkzaam in de functie van consulent. Sinds 2 juli 2013 is werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt wegens ziekte. Partijen zijn medio 2015 schriftelijk overeengekomen dat werknemer gemiddeld twintig uur per week zal werken. Voor de overige twintig uren ontvangt hij een loongerelateerde WIA-uitkering. Vervolgens is werknemer volledig uitgevallen. Die arbeidsongeschiktheid heeft 104 weken aaneengesloten voortgeduurd. Met ingang van 23 januari 2018 is aan werknemer een WIA-uitkering (meer specifiek: een IVA-uitkering) toegekend. Mee Zuid-Limburg heeft in januari 2018 aan werknemer een voorstel gedaan om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te laten eindigen. Mee Zuid-Limburg heeft daartoe een vaststellingsovereenkomst aan werknemer overhandigd, waarbij zij werknemer heeft aangeraden om daarover juridisch advies in te winnen. Daarop heeft werknemer zich laten bijstaan door de gemachtigde die hem in deze procedure ook bijstaat. Een minnelijke regeling is tussen partijen echter niet bereikt. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met toekenning van een billijke vergoeding. Werknemer legt aan zijn verzoek ten grondslag dat Mee Zuid-Limburg de arbeidsovereenkomst enkel in stand houdt vanwege het niet willen voorschieten van het bedrag aan transitievergoeding dat Mee Zuid-Limburg door het Algemeen Werkgeversfonds (hierna: Awf) vergoed zal krijgen. Door geen rekening te houden met de belangen van werknemer (die volledig arbeidsongeschikt wegens ziekte is), heeft Mee Zuid-Limburg volgens werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld.

### *Oordeel*

De kantonrechter zal het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toewijzen, nu het hier om een werknemersverzoek gaat waarbij bijzondere opzegverboden niet aan de orde

zijn. Gelet op het fundamentele (grond)recht van arbeidskeuze dient een werknemersverzoek als het onderhavige dan ook gehonoreerd te worden. Toewijzing van een billijke vergoeding is in het onderhavige geval alleen mogelijk op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door Mee Zuid-Limburg als bedoeld in de artikelen 7:673 BW lid 1 sub b en € 7:671c lid 2 sub b BW. Een dergelijke situatie doet zich hier naar het oordeel van de kantonrechter niet voor. Daartoe wordt als volgt overwogen. Vooropgesteld wordt dat voor een werkgever geen wettelijke verplichting bestaat een arbeidsovereenkomst, waaraan door de werknemer wegens blijvende arbeidsongeschiktheid feitelijk geen invulling meer kan worden gegeven, te doen eindigen. Verder stelt werknemer dat Mee Zuid-Limburg, door geen gehoor te geven aan de oproep van minister Koolmees om een einde te maken aan slapende dienstverbanden, ernstig verwijtbaar handelt. Het niet naleven van een werkgever van dit morele appèl van een minister levert uiteraard niet zomaar ernstig verwijtbaar handelen of nalaten op. Ook anderszins kan die ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van Mee Zuid-Limburg niet worden ontwaard. Werknemer heeft niet betwist dat Mee Zuid-Limburg haar verplichtingen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter correct is nagekomen, zodat dit tussen partijen vaststaat. Werknemer heeft verder geen concrete omstandigheden genoemd en uitgewerkt die ook maar in de buurt van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten komen. Integendeel, de wijze waarop Mee Zuid-Limburg zich in het geval van werknemer heeft opgesteld, getuigt juist van goed werkgeverschap waarbij veel oog is geweest voor de situatie waarin werknemer verkeerde. Ten slotte weegt de kantonrechter mee dat Mee Zuid-Limburg gemotiveerd heeft gesteld dat compensatie uit het Awf mogelijk beperkt is doordat Mee Zuid-Limburg ziekgeld heeft ontvangen wegens een no-riskpolis. Hierdoor waren de kosten van loondoorbetaling tijdens de ziekteperiode van werknemer vanaf 26 januari 2016 beperkt. De kantonrechter is op basis van het vorenstaande van oordeel dat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door Mee Zuid-Limburg geen sprake is. Dit leidt ertoe dat het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 03-04-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2019:3068

**Zaaknummer:** 7576156 AZ VERZ 19-31

**Rechters:** R.H.J. Otto

**Advocaten:** H.P. Mannens en N.G.N. Laumen

**Wetsartikelen:** 7:671c BW