

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek werknemer na twee jaar ziekte toegewezen. Niet ernstig verwijtbaar gehandeld door werkgeefster, dus geen aanspraak op transitievergoeding of billijke vergoeding.****Feiten*

Werknemer is op 4 januari 1993 bij werkgeefster in dienst getreden als montagemedewerker. Op 26 augustus 2013 is hij met ernstige gezondheidsklachten uitgevallen en nog altijd was werknemer arbeidsongeschikt. Na twee jaar ontving werknemer van het UWV een WIA-uitkering. Het UWV heeft de mate van arbeidsongeschiktheid van werknemer vastgesteld op 65,85%. Bij brief van 21 augustus 2015 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgeefster medegedeeld dat zij het dienstverband niet kan aanhouden, terwijl werknemer wel van de loonlijst wordt afgevoerd en dat werkgeefster een transitievergoeding verschuldigd is van € 46.474. Werkgeefster heeft als reactie hierop aangegeven dat zij niet van plan was de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen, zij werknemer zal oproepen zodra hij weer geschikt is om arbeid te verrichten en zij daarom geen transitievergoeding verschuldigd is. Werknemer verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkgeefster primair te ontbinden wegens verwijtbaar handelen dan wel nalaten van werkgeefster onder toekenning van een transitievergoeding. Subsidiair verzoekt hij de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van een vergoeding naar billijkheid.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek van werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet worden toegewezen. Aan dat oordeel heeft meegewogen dat het om een werknemersverzoek gaat waarbij bijzondere opzegverboden niet aan de orde zijn. Verder is het (grond)recht van arbeidskeuze van belang, waardoor een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de werknemer in beginsel gehonoreerd dient te worden. Hoewel werkgeefster aanvoert dat er voor haar geen noodzaak is tot beëindiging van het dienstverband, heeft zij zich ten aanzien van de ontbinding gerefereerd aan het oordeel van de kantonrechter. Gelet op de voormelde omstandigheden is er naar het oordeel van de kantonrechter grond om de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst te laten eindigen. De arbeidsovereenkomst zal dan ook worden ontbonden per 1 februari 2016. Vervolgens dient te worden beoordeeld of er aanleiding is voor toekenning van een transitievergoeding en/of een billijke vergoeding. Hiervoor dient sprake te zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever. Volgens werknemer is hier sprake van. Hij stelt dat het in stand houden van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster een truc is om onder betaling van de transitievergoeding uit te komen. De kantonrechter is het met werknemer eens dat er op dit

moment geen vooruitzicht is voor werknemer om aangepast werk te verrichten bij werkgeefster. De kantonrechter is evenwel van oordeel dat op een werkgever geen verplichting rust om de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte te beëindigen. De stelling van werknemer dat hij van de loonlijst is afgevoerd, is geen omstandigheid die duidt op slecht werkgeverschap. Het in stand laten van de arbeidsovereenkomst is weliswaar als onfatsoenlijk te beschouwen, maar gelet op het voorgaande kan niet geconcludeerd worden dat werkgeefster door het in stand houden van de arbeidsovereenkomst misbruik maakt van recht of dat zij in strijd handelt met goed werkgeverschap. Het handelen van werkgeefster is derhalve thans niet te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen. Het voorgaande leidt ertoe dat de gevorderde transitievergoeding en de gevorderde billijke vergoeding zullen worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 22-12-2015

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2015:9018

**Zaaknummer:** 4560425 AZ VERZ 15-156

**Rechters:** A.G.M. Zander

**Advocaten:** T.P. Boer en A. Verstraten

**Wetsartikelen:** 7:671c BW