

## RECHTSPRAAK

***Het staat werkgever vrij de arbeidsovereenkomst van een (langer dan 104 weken) arbeidsongeschikte werknemer in stand te laten, vanwege het niet verschuldigd willen zijn van transitievergoeding, ook als de arbeidsovereenkomst dan feitelijk inhoudsloos was.****Feiten*

Werkneemster is op 29 januari 2007 in dienst getreden van Gom Schoonhouden B.V. (hierna: Gom) in de functie van medewerker algemeen schoonmaakonderhoud. Werkneemster heeft zich op 2 juli 2013 arbeidsongeschikt gemeld voor de bedongen werkzaamheden wegens ernstige lichamelijke klachten. Bij beslissing van 24 april 2015 van het UWV is bepaald dat werkneemster geen recht heeft op een WIA-uitkering. In de hieraan ten grondslag liggende arbeidsdeskundige rapportage is geoordeeld dat haar eigen werk als schoonmaakster niet langer 'passend' is, maar is vanwege geschiktheid voor andere passende arbeid het percentage arbeidsongeschiktheid van werkneemster op 0,0% vastgesteld. Bij brief van 9 juni 2015 heeft Gom aan werkneemster een voorstel tot beëindiging van het dienstverband met een beëindigingsovereenkomst gedaan. Werkneemster heeft dit voorstel afgewezen. Bij brief van 9 september 2015 heeft werkneemster aan Gom verzocht om te berichten of zij voornemens is het dienstverband met werkneemster op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, en binnen welke termijn dit zal geschieden. Gom heeft hierop niet gereageerd. Werkneemster vordert om Gom te veroordelen tot opzegging van het tussen partijen bestaande dienstverband conform het bepaalde in artikel 7:669 lid 3 sub b BW.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt vast dat de vordering al door gebrek aan spoedeisend belang wordt afgewezen. Hoewel begrijpelijk is dat werkneemster zichzelf met de middelen uit de transitievergoeding wenst bij te scholen naar ander passend werk (dat bij Gom niet voorhanden is), acht de kantonrechter dit belang niet zodanig spoedeisend dat een bodemprocedure niet kan worden afgewacht. Werkneemster heeft haar voornemen tot her-/bischoling niet geconcretiseerd en met de gestelde spoedeisendheid rijmt niet dat zij niet heeft kunnen aangeven welke scholingsactiviteiten zij op het oog heeft. Daarnaast overweegt de kantonrechter nog ten overvloede dat hetgeen werkneemster vraagt zich niet verdraagt met het karakter van een voorlopige voorzieningsprocedure. Bovendien is de vordering van werkneemster om Gom te veroordelen tot opzegging van de arbeidsovereenkomst ook in een bodemprocedure niet toewijsbaar. Gom voert terecht aan dat zij niet gerechtelijk tot opzegging kan worden gedwongen. Uit artikel 7:669 BW volgt dat een werkgever niet verplicht

is om op te zeggen en hier om hem moverende reden (zoals bijvoorbeeld het niet verschuldigd willen zijn van een transitievergoeding) van af kan zien. Dit geldt ook in de onderhavige situatie waarin werkneemster arbeidsongeschikt is voor haar functie-uitoefening bij Gom en er geen passend werk voorhanden is. Het is ter vrije bepaling van Gom om het hierdoor feitelijk inhoudsloze dienstverband in stand te laten, waarbij zij wel het risico neemt dat werkneemster, indien er weer re-integratiemogelijkheden zijn, wel aanspraak kan maken op werkhervatting. Voorts past het door werkneemster gevraagde niet in het huidige wettelijke systeem nu Gom voor een rechtsgeldige opzegging een voorafgaand verkregen ontslagvergunning van het UWV Werkbedrijf nodig heeft. Indien werkneemster in deze situatie beëindiging van het dienstverband wenst af te dwingen, met een aan haar toekomstige vergoeding, dient zij een ontbindingsverzoek in te dienen. Zij kan zich dan gronden op slecht werkgeverschap en een billijke vergoeding vorderen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 26-02-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2016:1465

**Zaaknummer:** 4517329 / VV EXPL 15-507

**Rechters:** C.H. van Breevoort-de Bruin

**Advocaten:** C.J.M.M. Verwijmeren

**Wetsartikelen:** 7:673 BW