

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer, zonder toekenning van transitievergoeding en billijke vergoeding. Intrekken verzoek mogelijk. Als intrekking plaatsvindt, volgt ontbinding op verzoek werkgever met toekenning transitievergoeding.*Feiten*

Werkneemster is vanaf 1 april 2003 in dienst bij werkgeefster. Zij werkt 32 uur per week als medewerker verkoop binnendienst, tegen een salaris van € 3.036,78 bruto. Werkneemster is op 19 februari 2021 uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid. In zijn rapportage van 19 oktober 2021 heeft de bedrijfsarts werkneemster met ingang van die datum volledig hersteld geacht. Vervolgens ontstaat er tussen partijen in het kader van de re-integratie een discussie over de werkplek in een andere vestiging van werkgeefster, waarbij 5 uur per dag zou moeten worden gereisd om op de werkplek te komen. Werkgeefster meldt werkneemster niet hersteld. Werkneemster vraagt een deskundigenoordeel aan over de vraag of het redelijk is dat werkgeefster haar niet hersteld acht conform het advies van de bedrijfsarts. In het deskundigenoordeel wordt aangegeven dat zowel de bedrijfsarts als de verzekeringsarts van mening is dat de werkgever onredelijk handelt door haar niet hersteld te melden voor haar functie. Naar aanleiding van het deskundigenoordeel meldt werkgeefster werkneemster hersteld per 8 maart 2022 en nodigt haar uit voor het op 9 maart 2022 hervatten van haar werkzaamheden op de vestiging, waarop werkneemster zich op 9 maart 2022 weer ziek meldt. De zaak escaleert verder en mondt uit in een arbeidsconflict. Mediation biedt geen uitkomst. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en toekenning van de transitievergoeding en billijke vergoedingen. Zij verwijt werkgeefster onder andere dat zij geweigerd heeft met haar in gesprek te gaan over haar duurzame inzetbaarheid en dat zij haar niet volledig hersteld heeft verklaard op 19 oktober 2021. Werkgeefster verzoekt de ontbinding toe te wijzen, maar de verzoeken om een transitievergoeding, billijke vergoeding, (reële) proceskostenvergoeding en de loonvorderingen af te wijzen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat nu werkgeefster zich niet verzet tegen de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst het werknemersverzoek wordt toegewezen en de arbeidsovereenkomst per 1 november 2022 wordt ontbonden. Vervolgens moet worden beoordeeld of er in deze procedure aanleiding is voor toekenning van de verzochte transitievergoeding en billijke vergoeding. Aan de hand van een beoordeling van alle verwijten die door werkneemster zijn gesteld komt de kantonrechter tot het oordeel dat de oorzaak van

(het voortbestaan van) het conflict in overwegende mate voor rekening van werknemster komt. Van pogingen om na haar hersteldmelding per 19 oktober 2021 het gesprek aan te gaan met werkgeefster over haar vervoers(on)mogelijkheden, is niet gebleken. Ook heeft zij geweigerd naar vestigingsplaats te reizen en heeft zij, na het ontstaan van het arbeidsconflict, niet zozeer gepoogd dit op te lossen, maar heeft zij, om haar moverende redenen, ingezet op een poging tot een regeling te komen en op (niet geadviseerde) mediation, zonder enige poging te doen (eerst) te komen tot het door de bedrijfsarts geadviseerde gesprek. Er is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgeefster, zodat geen grondslag bestaat voor de toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding. Werknemeester krijgt de gelegenheid tot intrekking van haar verzoekschrift. In het geval van intrekking van het ontbindingsverzoek wordt de arbeidsovereenkomst, met aftrek van de proceduretijd, per 1 december 2022 onder toekenning van de transitievergoeding ontbonden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 03-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:5706

Zaaknummer: 10019016\HA VERZ 22-41\520\40141

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: R.J. Verweij en M.E.J. van Gelderen

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:625 BW, 7:628 BW, 7:629 BW, 7:611 BW, 7:673 BW, 7:671c BW