

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster verzoekt ontbinding van slapend dienstverband onder toekenning van transitievergoeding en billijke vergoeding. Geen ernstige verwijtbaarheid bij werkgever, dus geen grond voor toekenning van vergoedingen.****Feiten*

Werkneemster is op 1 april 1989 in dienst getreden van Hema. In verband met een reorganisatie binnen Hema is deze functie in november 2009 komen te vervallen, als gevolg waarvan werkneemster op verschillende locaties is gaan werken, namelijk Maastricht, Roermond en Heerlen. Werkneemster is vervolgens overgeplaatst naar de Hemavestiging in het centrum van Maastricht alwaar zij met ingang van 9 september 2019 zou moeten beginnen. Voorafgaand aan die overplaatsing heeft werkneemster op 6 september 2019 gesproken met de filiaalmanager van de betreffende vestiging, waarna werkneemster zich ziek heeft gemeld; zij is daarna onafgebroken ziek gebleven. In juni 2022 heeft Hema aan werkneemster voorgesteld de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen onder toekenning van de transitievergoeding. Werkneemster is niet akkoord gegaan met dat voorstel. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van onder meer een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel*

Tegen de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft Hema geen verweer gevoerd, waardoor dit onderdeel in beginsel toewijsbaar is. Toch kan dit onderdeel nu nog niet zonder meer worden toegewezen nu werkneemster naast de ontbinding van de arbeidsovereenkomst ook om een vergoeding heeft verzocht en daarom de gelegenheid moet krijgen het verzoek in te trekken als de kantonrechter voornemens is de ontbinding uit te spreken zonder daaraan de door werkneemster verzochte vergoeding te verbinden. Werkneemster stelt dat Hema aan haar de wettelijke transitievergoeding van € 27.090,86 verschuldigd is, nu Hema op grond van “goed werkgeverschap gehouden is om akkoord te gaan met een beëindigingsvoorstel onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding”. De kantonrechter is van oordeel dat op deze aangevoerde grondslag de transitievergoeding niet toewijsbaar is, nu werkneemster zelf verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst en dan is een transitievergoeding alleen toewijsbaar als de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Hema. Hiervan is geen sprake. Werkneemster voert aan dat zij uit angst om haar functie te verliezen akkoord is gegaan met overplaatsing naar de Hemavestiging te Roermond. De kantonrechter stelt echter vast dat

werkneemster de (nieuwe) functie heeft geaccepteerd en zij destijds wist dat ze overgeplaatst kon worden. Hema heeft werkneemster daar vooraf over geïnformeerd. Verder valt niet in te zien welk verwijt Hema gemaakt kan worden van het feit dat zij werkneemster destijds naar Roermond heeft overgeplaatst. Werkneemster betoogt dat zij een moeilijke tijd in Roermond heeft gehad. Zo moest zij lang reizen, iedere dag om 04.00 uur opstaan en had zij gezondheidsproblemen. Ook wijst zij erop dat zij alleenstaande ouder is met de zorg voor een dochter. De kantonrechter is van oordeel dat ook op dit punt niet valt in te zien welk (ernstig) verwijt Hema van dit alles gemaakt kan worden, nu het de keus is geweest van werkgeefster om op 04.00 op te staan. Werkneemster stelt verder dat de overplaatsing naar Heerlen het gevolg is geweest van een gesprek dat zij heeft gevoerd met een regiomanager, waarbij aan orde is geweest dat zij overspannen dreigde te worden in Roermond. Vervolgens heeft Hema haar in strijd met die toezegging tien maanden later overgeplaatst naar Maastricht. Hema stelt daar tegenover dat werkneemster is overgeplaatst omdat werkneemster dan “korter bij huis” zou kunnen werken en dat er geen toezegging is gedaan. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Hema zo voldoende gemotiveerd betwist dat die toezegging is gedaan. Nu Hema niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld zal de overeenkomst worden ontbonden zonder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Hema zal bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst worden veroordeeld tot uitbetaling van openstaande vakantie-uren, alsmede een eindejaarsuitkering.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 26-10-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2022:10395

**Zaaknummer:** 9934189 AZ VERZ 22-51

**Rechters:** G.M. Drenth

**Advocaten:** C.C. Berends en N.C. Six-Scheffer

**Wetsartikelen:** 7:673 lid 1 sub b onder 1 BW. , art. 7:686a lid 6 BW en art. 7:686a lid 7 BW