

## RECHTSPRAAK

***Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst door werkneemster. Zij heeft geen recht op transitievergoeding en haar beroep op de Xella-beschikking slaagt niet.****Feiten*

Werkneemster is op 1 juni 2017 in dienst getreden bij werkgeefster als planner. Op 2 oktober 2020 kreeg werkneemster een herseninfarct tijdens het werk, waarna ze zich ziek meldde. Daarna is een plan van aanpak opgesteld. Vanaf 6 januari 2021 begon werkneemster op aanraden van de bedrijfsarts met aangepaste werkzaamheden gedurende twee dagen. Deze uren werden geleidelijk uitgebreid. In juli 2021 stopte werkneemster tijdelijk met de opbouw van uren en taken. Daarna is gepoogd het aantal uren weer te verhogen. Op 6 juli 2022 heeft het UWV een eindevaluatie uitgevoerd en is werkneemster 69,18% arbeidsongeschikt verklaard. Met ingang van 30 september 2022 is aan werkneemster een WIA-uitkering toegekend. Op 7 oktober 2022 heeft werkgeefster aan werkneemster een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedaan met toekenning van Xella-vergoeding (en later inclusief een additionele vergoeding van € 10.000). Partijen hebben over dit voorstel onderhandeld, maar zijn niet tot overeenstemming gekomen. Werkneemster heeft vervolgens een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend.

*Oordeel*

Werkneemster heeft aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat sprake is van een slapend dienstverband. Werkgeefster verzet zich niet tegen een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat geen redelijk te respecteren belang bestaat bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst, zodat deze zal worden ontbonden. De kantonrechter bepaalt dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 september 2023. De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgeefster, waardoor werkneemster geen recht heeft op een transitievergoeding. Werkneemster doet ook een beroep op de Xella-beschikking. Vaststaat dat werkgeefster op 11 oktober 2022 een voorstel heeft gedaan om te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding van € 8.424,64. Ook staat vast dat werkgeefster op 30 november 2022 in het kader van de onderhandelingen dit voorstel gestand heeft gedaan en een additionele vergoeding van € 10.000 heeft aangeboden. Werkneemster heeft beide voorstellen niet aanvaard. Gelet hierop kan niet worden geconcludeerd dat werkgeefster in strijd met artikel 7:611 BW heeft gehandeld.

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 05-07-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:4200

**Zaaknummer:** 10416959

**Rechters:** D.A. van Steenbeek

**Advocaten:** L. Smit en mr. M.C.E.A. Kloosterman

**Wetsartikelen:** 7:611 BW en 7:671c BW