

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Transitievergoeding in casu verschuldigd. Geen onderscheid tussen arbeidsongeschikte en andere werknemers. Oplossingen voor werkgevers lijken thans te zien op verlegging van de betalingsplicht naar het UWV doch leiden niet tot afschaffing van het recht van werknemers op een transitievergoeding.

Werknemer is op 17 oktober 1977 in dienst getreden bij werkgever. De laatste functie die werknemer vervulde is die van systeembeheerder. Werknemer heeft zich op 29 oktober 2013 ziek gemeld en is op 1 november 2013 weer aan het werk gegaan. Op 7 november 2013 heeft werknemer zich weer ziek gemeld en is daarna niet meer aan de slag gegaan. Op 19 november 2015 heeft het UWV toestemming verleend de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens langdurige arbeidsongeschiktheid op te zeggen. De arbeidsovereenkomst is door werkgever bij brief van 15 december 2015 opgezegd per 21 april 2016 met een beroep op de b-grond van artikel 7:669 lid 3 BW. Werkgever heeft in de eindafrekening geen transitievergoeding opgenomen, ondanks verzoek daartoe van werknemer. Werknemer verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van de maximale transitievergoeding van € 76.000 bruto. Werkgever verweert zich en stelt dat het verzoek om haar te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding moet worden afgewezen, subsidiair dat de transitievergoeding dient te worden gematigd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit artikel 7:673 lid 1 BW volgt dat de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd is indien – kort gezegd – de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst door de werkgever is opgezegd. Tevens volgt uit artikel 7:673a lid 1 BW dat indien de arbeidsovereenkomst ten minste 120 maanden heeft geduurd en de werknemer 50 jaar of ouder is bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst ‘de overgangsregeling 50+’ (met berekeningsfactor 0,5) van toepassing is. Aan de voorwaarden uit beide artikelen is voldaan. Immers, werknemer is ruim 38 jaar in dienst geweest van werkgever, was 56 jaar oud bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst en die arbeidsovereenkomst is door werkgever opgezegd. Werknemer heeft dus in beginsel aanspraak op een transitievergoeding, doch gelet op het bepaalde in lid 2 van artikel 7:673 BW gemaximeerd tot € 76.000. Nu werkgever geen gegevens heeft overgelegd op basis waarvan het gemiddeld aantal werknemers kan worden berekend, heeft hij niet aangetoond te voldoen aan de criteria van artikel 7:673a lid 2 BW. Werkgever heeft zich voorts beroepen op artikel 7:673d lid 1 BW. Dit beroep faalt eveneens. Werkgever voldoet niet aan vereiste a: het zijn van een kleine werkgever en niet aan

het cumulatieve vereiste b: het geëindigd zijn van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden (a-grond), omdat de opzegging heeft plaatsgevonden met een beroep op de b-grond. Het verweer van werkgever dat zij niet de transitiecomponent van de transitievergoeding hoeft te betalen omdat werknemer niet actief op zoek is naar ander werk en zelf heeft aangegeven ook niet voornemens te zijn om dit te gaan doen faalt eveneens, omdat de wet voor een dergelijke zienswijze geen aanknopingspunt biedt. Verder heeft werkgever nog aangevoerd dat het onbillijk is dat, nadat er twee jaar lang loon is doorbetaald aan werknemer tijdens ziekte, ook nog een transitievergoeding moet worden betaald. Ter onderbouwing van zijn standpunt heeft werkgever verwezen naar het politieke debat dat hierover wordt gevoerd en de brief van minister Asscher van 21 april 2016 waarin gezocht wordt naar oplossingen om de werkgever tegemoet te komen. Die oplossingen lijken thans te zien op verlegging van de betalingsplicht naar het UWV doch leiden niet tot afschaffing van het recht van werknemers op een transitievergoeding. Bij de beoordeling dient de huidige wet als uitgangspunt te worden genomen en die maakt op dit punt geen onderscheid tussen arbeidsongeschikte en andere werknemers. Bij de totstandkoming van de wet is op vragen van de VAAN hierover door de regering geantwoord [Parlementaire Geschiedenis, p. 827] dat: 'Gelet op het doel van de transitievergoeding, dat tweeledig is (compensatie voor ontslag en bevordering van transitie van-werk-naar-werk) bestaat er geen rechtvaardiging om onderscheid te maken tussen arbeidsongeschikte werknemers (...) en andere werknemers. (...) De regering merkt hierbij nog op dat de mogelijkheid tot het optreden van verbetering van de arbeidsongeschiktheidssituatie (...) niet geheel uitgesloten is.' Ook dit verweer van werkgever treft mitsdien geen doel. Tot slot heeft werkgever nog aangevoerd dat de transitievergoeding gematigd dient te worden. Hiervoor is in de wet geen grondslag of aanknopingspunt te vinden. Volgt toewijzing van de vordering van werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:4704

Zaaknummer: 5007876

Rechters: T.S. Pieters

Advocaten: M.P.D. de Mönnink en J.W. Ebbink

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:673a BW en 7:673d BW