

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Laurentius Ziekenhuis

Bij berekening van de hoogte van de transitievergoeding moet worden uitgegaan van de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur en het daarbij behorende loon.

Feiten

Werkneemster is op 16 juni 2003 bij de Stichting Laurentius Ziekenhuis (hierna: Laurentius) in dienst getreden in de functie van administratief medewerker neurologie. Het loon van werkneemster bedroeg € 2.567 bruto per maand exclusief vakantiebijslag en eindejaarsuitkering. Op 23 juni 2014 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt, als gevolg waarvan het UWV aan haar (met ingang van 6 september 2016) een WIA-uitkering heeft toegekend. Met ingang van oktober 2016 heeft werkneemster – in het kader van haar re-integratie – in een tijdelijke functie passende werkzaamheden verricht. Tegenover het verrichten van deze werkzaamheden stond een salaris van € 1.182,48 bruto per maand exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering. Op 23 maart 2017 heeft Laurentius, na daartoe toestemming te hebben verkregen van het UWV, de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 augustus 2017. Bij berekening van de hoogte van de transitievergoeding – neerkomend op een bedrag van € 10.087,88 bruto – heeft Laurentius het loon gehanteerd dat werkneemster sinds 1 november 2016 verdiende voor de passende werkzaamheden. Werkneemster voert thans aan dat Laurentius, bij de berekening van de transitievergoeding, ten onrechte is uitgegaan van het laatst genoten loon en dat zij had moeten uitgaan van het bedongen loon.

Oordeel

Is passende arbeid de bedongen arbeid geworden?

De kantonrechter stelt voorop dat partijen het erover eens zijn dat aan werkneemster een transitievergoeding verschuldigd is, maar verschillen evenwel van mening over de hoogte daarvan. Werkneemster is van mening dat de transitievergoeding moet worden berekend op basis van het loon dat zij genoot vóórdat zij ziek werd, terwijl Laurentius meent dat deze moet worden berekend op basis van het laatstgenoten loon. De kantonrechter volgt Laurentius daarin niet en overweegt als volgt. Uit de brief van Laurentius van 1 december 2016 blijkt dat werkneemster een tijdelijke functie bekleedde omdat re-integratie in haar eigen functie op dat moment nog niet mogelijk was. Daarnaast blijkt uit de brief dat werkneemster het loon, dat bij

de tijdelijke functie hoorde, zou blijven ontvangen totdat zij de werkzaamheden, die gelieerd zijn aan haar oorspronkelijke functie zou gaan hervatten. Het voorgaande rechtvaardigt naar het oordeel van de kantonrechter dan ook de conclusie dat de door werkneemster verrichte aangepaste werkzaamheden in het kader van haar re-integratie niet kunnen worden aangemerkt als bedongen arbeid met het daarbij overeengekomen loon.

Hoogte transitievergoeding

Ten aanzien van de berekening van de hoogte van de transitievergoeding, heeft naar het oordeel van de kantonrechter het volgende te gelden. Uit de nota van toelichting bij het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding blijkt dat de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur niet wijzigt als gevolg van het feit dat een werknemer tijdelijk minder werkt wegens verlof of ziekte. Daarnaast wordt in de nota opgemerkt dat de periode van afwezigheid evenmin gevolgen heeft voor de hoogte van het voor de werknemer geldende bruto uurloon. Uit deze toelichting volgt dan ook dat bij de berekening van de transitievergoeding moet worden uitgegaan van de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur en het daarbij behorende loon. Het vorenstaande leidt tot de conclusie dat Laurentius aan werkneemster een transitievergoeding verschuldigd is van € 13.376 bruto, welke vergoeding is gebaseerd op het tussen partijen geldende uurloon ten tijde van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 13-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:8895

Zaaknummer: 6220902 \ AZ VERZ 17-165

Rechters: J. de Schreurs-van Langemheen

Advocaten: H.F.A. Bronneberg en P.J.W.M. Theunissen

Wetsartikelen: 7:673 lid 2 BW en 7:673 lid 10 BW