

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting BVE Zuid-Limburg

De Stichting is bevoegd het slapend dienstverband van werknemer door opzegging te beëindigen, maar artikel 7:669 BW verplicht haar niet daartoe. Dat de Stichting de arbeidsovereenkomst niet wenst op te zeggen om zo te voorkomen dat zij aan werknemer een transitievergoeding dient te betalen, is niet in strijd met het goed werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 1989 in dienst getreden van (de rechtsvoorgangster van) de Stichting BVE Zuid-Limburg, laatstelijk in de functie van onderwijsondersteuner B. Sinds 6 oktober 2014 heeft werknemer zijn werkzaamheden niet meer verricht in verband met ongeschiktheid wegens ziekte. Met ingang van 2 oktober 2016 heeft het UWV aan werknemer een WGA-uitkering toegekend op basis van 100 procent arbeidsongeschiktheid. Met ingang van 19 juni 2018 heeft het UWV de uitkering aangepast omdat zijn arbeidsongeschiktheid is gewijzigd naar 80-100 procent en omdat werknemer geen of slechts een kleine kans op herstel had. Sindsdien ontvangt hij een IVA-uitkering. Bij e-mailberichten van 1 februari 2017 en 15 januari 2019 heeft werknemer aan de Stichting gevraagd om de arbeidsovereenkomst op te zeggen onder toekenning van een transitievergoeding. De Stichting heeft medegedeeld de arbeidsovereenkomst niet op te zullen zeggen. Op 12 maart 2019 heeft de Stichting aan werknemer medegedeeld dat hij op 29 augustus 2019 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en dat de arbeidsovereenkomst op grond van de cao zal eindigen op 1 september 2019. De Stichting heeft voorts in dezelfde brief 'uit voorzorg' de arbeidsovereenkomst tegen die datum opgezegd en aan werknemer medegedeeld dat hij geen recht heeft op de transitievergoeding. Werknemer vordert in kort geding om de arbeidsovereenkomst binnen twee dagen na betekening van het vonnis op te zeggen, onder toekenning van een transitievergoeding van € 81.000 bruto.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de vordering van werknemer afgewezen dient te worden. Daartoe wordt als volgt overwogen. Op grond van artikel 7:669 lid 1 in verband met lid 2 aanhef en sub b BW kan de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer die door

ziekte of gebreken niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten opzeggen, mits de periode dat het loon tijdens ziekte doorbetaald dient te worden is verstreken. Verder moet aannemelijk zijn dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid ook niet in aangepaste vorm kan worden verricht. De Stichting heeft geen loondoorbetalingsverplichting meer en werknemer is blijvend niet meer in staat de bedongen arbeid te verrichten. Die situatie wordt ook wel een slapend dienstverband genoemd. De Stichting is weliswaar bevoegd dit dienstverband door opzegging te beëindigen, maar artikel 7:669 BW verplicht haar niet daartoe. De Stichting wil geen gebruik maken van haar bevoegdheid tot opzegging van de arbeidsovereenkomst omdat zij in geval van een dergelijke opzegging aan werknemer een transitievergoeding dient te betalen. Werknemer wijst erop dat de minister diverse malen heeft verklaard dat het niet getuigt van fatsoenlijk werkgeverschap als de werkgever een slapend dienstverband laat voortbestaan met als enige reden dat hij geen transitievergoeding wil betalen. Die mededelingen van de minister laten echter onverlet dat volgens vaste jurisprudentie de werkgever in een situatie als die van werknemer niet verplicht is de arbeidsovereenkomst op te zeggen en dat die verplichting ook niet zonder meer uit artikel 7:611 BW volgt. Werknemers die voldoen aan het bepaalde in artikel 7:669 lid 2 aanhef en sub b BW, hebben immers niet zonder meer recht op een transitievergoeding. Dat recht ontstaat eerst in geval van opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. Als de redenering van werknemer gevolgd zou moeten worden, wordt in wezen een dergelijk recht in het leven geroepen. Dat de wetgever slapende dienstverbanden wil tegengaan, staat wel vast. Om werkgevers te stimuleren deze dienstverbanden te beëindigen, heeft de wetgever de WCT in het leven geroepen. Dit laat echter onverlet dat de werkgever nog steeds niet verplicht is dan de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Die verplichting heeft de wetgever niet opgelegd en kan ook niet uit de WCT afgeleid worden. Als een werkgever het beleid heeft om de arbeidsovereenkomsten met werknemers met een slapend dienstverband op te zeggen, zou het (wellicht) wel in strijd met goed werkgeverschap kunnen zijn als de werkgever dat in een individueel geval niet doet. Van een dergelijk beleid is in deze zaak niet gebleken. De vorderingen van werknemer zullen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2019:3208

Zaaknummer: 7563840

Rechters: E.P. van Unen

Advocaten: K. van den Mosselaar en C.A.H. Lemmens

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW en 7:669 lid 3 aanhef en sub b BW