

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Menzis Beheer

Het slapend houden van het dienstverband bij volledig arbeidsongeschikte werkneemster waarbij kans op verbetering of herstel is uitgesloten getuigt, anders dan bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, niet van goed werkgeverschap.

Feiten

Werkneemster is op 4 mei 1984 in dienst getreden van Menzis, laatstelijk in de functie van receptioniste. Werkneemster heeft zich op 5 augustus 2015 ziek gemeld. Werkneemster, lijdend aan de ziekte dystonie, is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wegens ziekte. Bij beslissing van het UWV van 1 augustus 2017 is aan haar een IVA-uitkering toegekend op basis van volledige arbeidsongeschiktheid. Van enig zicht op verbetering of herstel is geen sprake. Werkneemster heeft Menzis meerdere malen schriftelijk verzocht de arbeidsovereenkomst met haar op te zeggen onder toekenning van de transitievergoeding. Menzis heeft laten weten niet bereid te zijn om het dienstverband op te zeggen. Als de arbeidsovereenkomst niet eerder wordt beëindigd zal deze van rechtswege eindigen op 18 november 2019 wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Werkneemster vordert bij wijze van voorlopige voorziening Menzis te bevelen de arbeidsovereenkomst op te zeggen op de b-grond.

Oordeel

Volgens inmiddels vaste rechtspraak levert het slapend houden van arbeidsovereenkomst geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever op dat moet leiden tot betaling van een transitievergoeding. De verplichting tot opzeggen mag niet (te) snel worden aangenomen. Dat neemt niet weg dat onder omstandigheden het 'niet opzeggen' van de arbeidsovereenkomst en daarmee samenhangend, het 'niet uitbetalen van de transitievergoeding' in strijd kan zijn met wat van een goed werkgever verwacht mag worden (art. 7:611 BW). In het onderhavige geval is daarvan sprake. Daarbij spelen de volgende omstandigheden een rol. Werkneemster, 35 jaar in dienst van Menzis, is begin augustus 2015 arbeidsongeschikt geworden als gevolg van een ernstige, progressief verlopende ziekte. Kans op verbetering of herstel is, op grond van de thans bekende informatie en met de huidige stand van de medische wetenschap, uitgesloten. Werkneemster leeft als gevolg van haar ziekte in een groot (sociaal) isolement. Werkneemster heeft onder deze omstandigheden groot belang bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door Menzis omdat zij dan aanspraak heeft op de transitievergoeding. Menzis heeft bij het laten voortbestaan van het dienstverband geen belang. Het belang dat Menzis stelt te hebben bij het niet hoeven opzeggen en het niet hoeven

betalen van de transitievergoeding is onvoldoende zwaarwegend om op te wegen tegen het belang van werknemster. Het principiële bezwaar van Menzis tegen het betalen van de transitievergoeding in gevallen als het onderhavige omdat deze vergoeding naar zijn aard niet bedoeld zou zijn voor werknemers die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt zijn, wordt verworpen. Ook de vergelijking die Menzis maakt met het wettelijk geregelde verlies van de aanspraak op een transitievergoeding voor werknemers wier dienstverband eindigt wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd gaat mank nu de wetgever heel bewust onderscheid heeft gemaakt tussen die categorie werknemers en de categorie werknemers met een slapend dienstverband. De omstandigheid dat de transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst kort voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd eindigt hoger is dan het loon dat de Menzis verschuldigd zou zijn als de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, staat aan de aanspraak op die transitievergoeding niet in de weg. De stelling van Menzis dat zij een (indirect) financieel belang heeft bij het niet betalen van de transitievergoeding omdat de door werkgevers te betalen premie ten behoeve van het Awf, in de toekomst mogelijk wordt verhoogd als er veelvuldig een beroep de compensatieregeling wordt gedaan, kan Menzis evenmin baten. De wetgever heeft welbewust voor compensatie door middel van het Awf en de financiering van het Awf door middel van bijdragen van het collectief van werkgevers gekozen. Als 'niet-opzeggen' en daarmee het 'niet-betalen van de transitievergoeding', ondanks de bedoeling van de wetgever en de mogelijkheid van compensatie, steeds ter vrije keus van de werkgever zou staan, bestaat het risico dat, met name in gevallen waarin de werknemer duurzaam volledig arbeidsongeschikt is en de werkgever geen enkel belang bij opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft, het door de wetgever beoogde recht op een transitievergoeding voor deze categorie werknemers illusoir wordt. Bij gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers zal dat risico waarschijnlijk kleiner zijn omdat werkgevers dan veelal wel belang bij opzegging hebben omdat bij het voortduren van de arbeidsovereenkomst de re-integratieverplichting blijft bestaan en de werknemer zich, bij eventuele verbetering van zijn situatie, weer 'aan de poort' kan melden. Dat risico willen werkgevers door de arbeidsovereenkomst op te zeggen veelal uitsluiten. Gelet op de hiervoor genoemde specifieke omstandigheden van dit geval is het 'niet opzeggen' en het 'niet betalen van de transitievergoeding' in strijd met hetgeen van Menzis als goed werkgever verwacht mag worden. De vordering van werknemster zal dan ook bij wijze van voorlopige voorziening worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 29-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2019:3440

Zaaknummer: 355996

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: L.H. Haarsma en R.P. Scherer

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW en 7:673 BW