

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Kort geding. In stand houden slapend dienstverband van langdurig arbeidsongeschikte is in strijd met goed werkgeverschap. Het antwoord op de prejudiciële vragen kan niet worden afgewacht vanwege het binnenkort bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door werknemer. Belangenafweging op grond van diverse omstandigheden.

Feiten

Werknemer heeft sinds 1973 op basis van een arbeidsovereenkomst in het beroepsgoederenvervoer gewerkt. Vanwege een overgang van onderneming is hij per 15 februari 2013 als chauffeur in dienst gekomen van werkgeefster. Werkgeefster is een familiebedrijf en heeft zes werknemers in dienst. De vennootschap is onderdeel van een groter bedrijf. Werknemer is sinds 4 september 2014 arbeidsongeschikt vanwege een versleten rug en knieën. Hij ontvangt vanaf 1 september 2016 een WGA-uitkering van het UWV. De uitkering is gebaseerd op 100% arbeidsongeschiktheid en is tot 31 juli 2019 loongerelateerd. Werknemer ontvangt een aanvulling op zijn uitkering van het verplichte bedrijfstakpensioenfonds. Werkgeefster heeft op 7 september 2016 een concept voor een vaststellingsovereenkomst (vso) voorgelegd aan werknemer. Werknemer heeft mondeling bezwaar gemaakt tegen de datum van indiensttreding in de vso van 2001. Hij heeft gesteld dat dit in 1973 moest zijn. Op 13 september 2016 heeft werknemer geïnformeerd of er al een nieuwe vso beschikbaar was. Hij heeft toen te horen gekregen dat B de zaak zou gaan behandelen. Daarna is geen nieuwe vso meer aangeboden. Werknemer is blijven wachten op een nieuw aanbod. Met een brief van 7 mei 2019 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgeefster gevraagd het einde van het dienstverband te regelen per 1 juni 2019. In die brief is de aanspraak op de transitievergoeding beperkt tot het bedrag dat op 1 september 2016 verschuldigd zou zijn geweest. Op 27 mei 2019 heeft de gemachtigde van werkgeefster laten weten dat zijn cliënt niet wil meewerken en de beslissing aan de kantonrechter wil overlaten. In oktober 2019 zal werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Werkgeefster kan de arbeidsovereenkomst om die reden opzeggen. Op grond van artikel 7:673 lid 7 sub b BW is dan geen transitievergoeding verschuldigd. Werknemer vindt dat werkgeefster het einde van het dienstverband vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid alsnog moet regelen en aan hem de transitievergoeding moet betalen. Hij wil een bedrag van € 76.000 ontvangen. Dat is het bedrag dat het UWV volgens werknemer aan werkgeefster zal compenseren.

Oordeel

Over het verschijnsel slapende dienstverbanden is een maatschappelijk en juridisch debat gaande en er zijn verschillende procedures gevoerd. Het antwoord op de prejudiciële vragen kan niet worden afgewacht. Op 12 oktober 2019 zal werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Een opzegging om die reden zal het geschil verder compliceren. Gelet op het ontbreken van een wettelijke verplichting voor werkgevers om slapende dienstverbanden op te zeggen, mag de voorzieningenrechter niet (te) snel aannemen dat de werkgever het einde van de arbeidsovereenkomst toch moet formaliseren. Maar de keuzevrijheid van de werkgever is niet onbeperkt. De werkgever moet een redelijk belang hebben bij het laten voortbestaan van de arbeidsovereenkomst. Als daarvan geen sprake is en de werknemer wel een groot belang heeft bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst met een transitievergoeding, dan zal een goed werkgever op grond van het bepaalde in artikel 7:611 BW daaraan onder omstandigheden moeten meewerken. De volgende omstandigheden worden daarbij meegewogen: duur (onafgebroken) dienstverband, de relatie tussen de arbeidsongeschiktheid en de verrichte werkzaamheden, opgewekt vertrouwen door een eerdere overeenstemming over de formalisering van het einde van het dienstverband, de mogelijkheid tot compensatie op grond van de Wet compensatie transitievergoeding, de financiële positie van de werkgever, de financiële positie van werknemer en de consequenties van toekenning van de transitievergoeding. Gelet op de hiervoor genoemde specifieke omstandigheden van dit geval is het niet willen formaliseren van het einde van de arbeidsovereenkomst door het betalen van de transitievergoeding in strijd met hetgeen van werkgeefster als goed werkgever jegens werknemer verwacht mag worden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:4360

Zaaknummer: 7882295 UV EXPL 19-153 HMvd/40201

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: S.R. von Kriegenberg-Lejuez en J.P.R.C. de Jonge

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:673 BW