

RECHTSPRAAK

Verzoek tot betaling transitievergoeding afgewezen. De arbeidsovereenkomst is op initiatief van de werknemer niet voortgezet. Het nieuwe aanbod van de werkgever was objectief beschouwd gelijkwaardig en zelfs beter dan de oude arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is van 18 november 2014 tot en met 31 maart 2019 bij SAB 1950 B.V. (hierna: SAB) in dienst geweest op basis van acht achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Hij werd in de functie van senior project engineer E&I ter beschikking gesteld aan Tata Steel. De ABU-cao is op de arbeidsovereenkomst van toepassing. Werknemer en SAB hebben eind 2018/begin 2019 onderhandeld over het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. SAB heeft daarbij een lager salaris in combinatie met diverse toeslagen aangeboden en heeft een aantal arbeidsvoorwaarden in het voordeel van werknemer aangepast. Werknemer heeft het aanbod van SAB niet geaccepteerd en is vervolgens bij WCoolIT B.V. in dienst getreden. Hier voert hij tevens werkzaamheden uit bij Tata Steel. Werknemer heeft per e-mail en aangetekend schrijven van 29 mei 2019 om betaling van een transitievergoeding verzocht. SAB heeft afwijzend op dit verzoek gereageerd. Werknemer verzoekt de kantonrechter om SAB te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding van € 10.625,85. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag dat hij langer dan 24 maanden in dienst is geweest en dat de laatste arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd, maar dat het nieuwe salarisaanbod zo laag was dat het hem vrijstond om dit te weigeren zonder hiermee zijn recht op transitievergoeding te verspelen.

Oordeel

De kantonrechter neemt artikel 7:673 lid 1 aanhef en sub a onder 3 BW tot uitgangspunt en noemt daarbij dat een werknemer een voorstel voor het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst dat niet gelijk of beter is dan zijn huidige arbeidsovereenkomst mag weigeren zonder hiermee zijn recht op een transitievergoeding te verspelen. Het salaris dat SAB werknemer heeft aangeboden komt volgens werknemer inclusief toeslagen weliswaar neer op hetzelfde bedrag, maar deze toeslagen zijn niet structureel en komen te vervallen zodra werknemer bij een andere opdrachtgever dan Tata Steel wordt gedetacheerd, aldus werknemer. SAB heeft daar tegenin gebracht dat op grond van artikel 47 van de ABU-cao een loongarantie van 90% geldt, op het moment dat bij een andere opdrachtgever geen of lagere toeslagen gelden. Nu werknemer zowel in de oude als nieuwe situatie minimaal 90% van het

totale salaris zal blijven ontvangen, is de kantonrechter van oordeel dat het door SAB gedane aanbod voor een nieuwe arbeidsovereenkomst objectief beschouwd gelijkwaardig is aan (en gelet op de overige arbeidsvoorwaarden zelfs beter is dan) de oude arbeidsovereenkomst. Ter zitting heeft werknemer nog aangevoerd dat SAB hem desondanks een transitievergoeding moet betalen omdat werknemer niet bekend was met artikel 47 van de ABU-cao, zodat niet kan worden gezegd dat hij het aanbod van SAB ten onrechte heeft afgewezen. Vast staat echter dat werknemer het aanbod door SNCU heeft laten controleren. Dit heeft werknemer bij e-mail aan SAB aangegeven en daarbij heeft werknemer op 1 maart 2019 aangegeven dat geen nieuw arbeidscontract wordt aangegaan. Gelet op het vorenstaande moet het ervoor worden gehouden dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werknemer niet is voortgezet. Nu niet kan worden gezegd dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever niet is voortgezet zoals bedoeld in artikel 7:673 lid 1 aanhef en sub a onder 3 BW, is SAB geen transitievergoeding aan werknemer verschuldigd. Het verzoek van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:7978

Zaaknummer: 7876969 AO VERZ 19-89

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: L.A. Durinck en L.J.E. Mannaerts

Wetsartikelen: 7:673 BW