

RECHTSPRAAK

Kwik-Fit Nederland B.V./werknemer

Werknemer komt transitievergoeding toe, ondanks verstrijken vervaltermijn. Vervaltermijn is bedoeld om onenigheid over de transitievergoeding op korte termijn te doen beslechten en niet om te speculeren op het ongebruikt verstrijken van die termijn om te trachten aan op de werkgever rustende verplichtingen te ontkomen.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 oktober 2000 in dienst bij Kwik-Fit Nederland B.V. (hierna: Kwik-Fit). Bij brief van 15 december 2015 heeft Kwik-Fit de arbeidsovereenkomst met werknemer vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid, met toestemming van het UWV, opgezegd per 1 juli 2016. Een transitievergoeding, waarvan de hoogte € 17.940 bruto bedraagt, is bij het beëindigen van het dienstverband niet aan werknemer uitbetaald. Werknemer verzoekt thans om veroordeling van Kwik-Fit tot betaling van de transitievergoeding. In eerste aanleg is de transitievergoeding toegewezen. Kwik-Fit keert zich tegen deze beslissing in hoger beroep en voert aan dat werknemer geen transitievergoeding (meer) toekomt, omdat de vervaltermijn op 1 oktober 2016 is verstreken. Werknemer stelt dat het beroep op de vervaltermijn in dit geval onaanvaardbaar is.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. In deze zaak heeft tussen partijen op geen enkel moment een meningsverschil bestaan over de vraag of werknemer recht heeft op een transitievergoeding, terwijl de omvang van die vergoeding evenmin ter discussie staat of heeft gestaan. Dat werknemer ook volgens Kwik-Fit recht heeft op een transitievergoeding, blijkt bovendien ondubbelzinnig uit een brief van 16 oktober 2015 waarin, in de woorden van Kwik-Fit, is 'meegedeeld waarop werknemer aanspraak kan maken en die aanspraak betreft ook de transitievergoeding zoals opgenomen in artikel 7:673 BW'. Ondanks dit uitgangspunt heeft Kwik-Fit de transitievergoeding bij de afrekening van de arbeidsovereenkomst, dus anders dan zij op 16 oktober 2015 in haar brief in het vooruitzicht stelde, niet uitbetaald. Tot 11 oktober 2016 heeft zij aan werknemer niet gemeld dat zij niet tot uitbetaling zou overgaan. Van de zijde van werknemer is eind augustus 2016 telefonisch een poging gedaan contact te krijgen met Kwik-Fit en is op 27 september 2016 nog schriftelijk opheldering gevraagd ter zake van het (nog) niet uitbetalen van de transitievergoeding. Kwik-Fit heeft erkend dat zij deze vraag op 28 september 2016 heeft ontvangen, maar zij heeft kennelijk geen aanleiding gezien

om daar eerder op te reageren dan bij brief van 11 oktober 2016, derhalve na ommekomst van de vervalltermijn. Het hof overweegt dat uit het voorgaande volgt dat werknemer er op geen enkel moment vóór 11 oktober 2016 rekening mee behoefde te houden dat de transitievergoeding niet aan hem betaald zou worden en dat hij deze in rechte zou moeten verzoeken. Anders dan Kwik-Fit meent, had werknemer tegen deze achtergrond uit het enkele niet vermeld zijn van de transitievergoeding in de ontslagbrief van 15 december 2015 en de door hem ontvangen afrekening redelijkerwijze niet hoeven af te leiden dat hij zich alsnog tot de rechter zou moeten wenden. Dat Kwik-Fit haar (gewijzigde) positie in deze pas na het verstrijken van de vervalltermijn aan werknemer heeft laten weten, valt haar aan te rekenen. Dat werknemer over rechtskundige bijstand beschikte, doet daar niet aan af. Gezien dit alles is het hof van oordeel dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is aan het ongebruikt verstrijken van de vervalltermijn de conclusie te verbinden dat werknemer de betaling van de transitievergoeding niet meer zou kunnen verzoeken. Het hof overweegt ten overvloede nog het volgende. Kwik-Fit heeft ter gelegenheid van de mondelinge behandeling mededelingen gedaan met als strekking dat het binnen haar (commerciële) bedrijf vanuit competitieve overwegingen beleid is om bij het einde van een dienstverband niet eigener beweging over te gaan tot betaling van de transitievergoeding. Het hof acht dit in strijd met de voor Kwik-Fit uit artikel 7:673 BW en artikel 7:611 BW als goed werkgever voortvloeiende verplichtingen. Het verschuldigd zijn van de transitievergoeding geeft immers invulling aan de zorgplicht die de werkgever heeft ten opzichte van de werknemer die wordt ontslagen of van wie het contract niet wordt verlengd. De vervalltermijn is bedoeld om onenigheid over de (omvang van) de transitievergoeding op korte termijn te doen beslechten maar niet om, waar deze onenigheid er niet is, te speculeren op het ongebruikt verstrijken van die termijn om te trachten aan op de werkgever rustende verplichtingen te ontkomen. Bekrachtiging van de uitspraak in eerste aanleg volgt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 08-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:2618

Zaaknummer: 200.253.143/01

Rechters: M.Th. Nijhuis, R.J.F. Thiessen en G.J.J. van Heerma Voss

Advocaten: A.J. Verweij en L. Vieira

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:686a BW