

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Kantonrechter volgt conclusie A-G en veroordeelt werkgever slapend dienstverband met langdurig arbeidsongeschikte werkneemster op te zeggen, zonder inachtneming opzegtermijn, gelet op snel naderende pensioenleeftijd en onder betaling van de transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is in 1995 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van verkoopster. Sinds 26 september 2014 is werkneemster arbeidsongeschikt. Bij beschikking van 14 september 2016 heeft het UWV beslist dat aan werkneemster vanaf 23 september 2016 een loongerelateerde WGA-uitkering wordt toegekend. Thans is sprake van een slapend dienstverband. Werkneemster vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster de arbeidsovereenkomst op te zeggen, met veroordeling van werkgeefster tot betaling van de transitievergoeding. Hieraan legt zij ten grondslag dat de arbeidsovereenkomst volledig inhoudsloos is geworden, aangezien vast staat dat werkneemster haar werkzaamheden niet meer zal hervatten. Werkneemster bereikt op 26 november 2019 de pensioengerechtigde leeftijd. Per die datum zal de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigen en vervalt het recht van werkneemster op de transitievergoeding.

Oordeel

In deze zaak staat vast dat de arbeidsovereenkomst van partijen inmiddels kan worden gekwalificeerd als een 'slapend dienstverband'. De door de Rechtbank Limburg aan de Hoge Raad gestelde prejudiciële vragen in dit kader zijn nog niet door de Hoge Raad beantwoord. Wel heeft de A-G inmiddels haar conclusie genomen. Zij geeft in haar conclusie – kort gezegd – aan dat als uitgangspunt kan worden genomen dat een werkgever op grond van het beginsel van goed werkgeverschap gehouden is om in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, onder toekenning van de transitievergoeding. Alhoewel de Hoge Raad zich dus nog niet heeft uitgelaten over de kwestie van de slapende dienstverbanden, wordt het hiervoor geformuleerde uitgangspunt voor de verdere beoordeling in het kort geding gevolgd. Dit betekent dat er voorshands van uit wordt gegaan dat in een bodemprocedure met een gelijklopende vordering zou worden geoordeeld dat het in stand laten van dit slapende dienstverband in strijd is met het beginsel van goed werkgeverschap. Om die reden mag van werkgeefster worden verwacht dat zij een einde maakt aan die situatie. Gelet op het feit dat werkneemster op zeer korte termijn de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken en zij reeds geruime tijd in dienst is bij werkgeefster, is het onvermijdelijk dat het

dienstverband zonder opzegtermijn zal moeten worden opgezegd om te kunnen voldoen aan het hiervoor genoemde uitgangspunt, namelijk een beëindiging van een slapend dienstverband zodat werkneemster recht heeft op een transitievergoeding. Voor zover werkgeefster nog heeft betoogd dat zij wellicht door het UWV in het kader van de Wct niet zal worden gecompenseerd vanwege de schadeplichtige opzegging, blijkt dat niet uit de wettekst van (het nieuwe) artikel 7:673c BW. Dit verweer wordt dan ook gepasseerd. De transitievergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 9.858. Werkgeefster wordt veroordeeld de arbeidsovereenkomst binnen zeven dagen na de betekening van het vonnis op te zeggen, onder betaling van voornoemde transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8422

Zaaknummer: 8079087 / VV EXPL 19-64

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: J. Wijnja en T.J.W.M. Stals

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:669 BW