

RECHTSPRAAK

Voorwaarden van werkgever aan beëindigingsovereenkomst slapend dienstverband. Ontbindingsverzoek werknemer toegewezen met toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen werkgever.

Feiten

Werknemer is sinds 28 januari 1974 in dienst van werkgever, aanvankelijk als chauffeur, later als magazijnmedewerker. Op 10 november 2014 is werknemer vanwege arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte uitgevallen. Gedurende deze periode heeft werknemer een procedure gevoerd omtrent een loonvordering na een loonstop. Uiteindelijk is werkgever veroordeeld het achterstallige loon aan werknemer te betalen. In augustus 2015 heeft werknemer verzocht de arbeidsovereenkomst met werkgever te ontbinden, maar uiteindelijk heeft werknemer dit verzoek ingetrokken. Met ingang van 15 oktober 2015 is werknemer opgenomen in verband met psychiatrische problematiek. In de navolgende periode is wederom een loonsanctie toegepast. De loondoorbetalingsverplichting van werkgever jegens werknemer is per 10 november 2017 geëindigd. De aanvraag voor een aansluitende WIA-uitkering is afgewezen omdat zijn mate van arbeidsongeschiktheid is vastgesteld op 18,18%. Werknemer heeft nadien werkgever meermaals verzocht het dienstverband te beëindigen onder betaling van een transitievergoeding. Vanaf begin 2019 hebben partijen daarover overleg gevoerd en zijn verschillende vaststellingsovereenkomsten opgesteld. Er is geen overeenstemming bereikt. Werknemer verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst en betaling van de transitievergoeding van € 63.145 en een billijke vergoeding van € 31.572,50.

Oordeel

Ontbinding

De kantonrechter is van oordeel dat ontbinding dient te worden toegewezen, nu sprake is van een slapend dienstverband waardoor het dienstverband feitelijk inhoudsloos is geworden. Nu werkgever de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd en partijen het over de voorwaarden voor een beëindigingsovereenkomst niet eens zijn geworden is reeds sprake van een 'verandering van de omstandigheden' als bedoeld in artikel 7:685 (oud) BW. Daarnaast vormt ook de houding van werkgever in het onderhandelingstraject ter zake van het sluiten van een beëindigingsovereenkomst, in het bijzonder eind december 2019, en de omstandigheid dat werknemer meermaals heeft moeten procederen tegen werkgever om het (juiste) loon te krijgen, mede een reden voor ontbinding. Het verzoek tot ontbinding ligt dan ook voor

toewijzing gereed.

Ernstig verwijtbaar handelen

Hier neemt de kantonrechter de Xella-uitspraak van de Hoge Raad als uitgangspunt. Aan de beëindiging zal de werkgever in het algemeen geen nadere voorwaarden mogen verbinden zoals werkgever in het onderhavige geval wel heeft gedaan, namelijk het bedingen van een geheimhoudingsbeding met boetebeding en het verlangen dat de echtgenote mee zou tekenen. Door het stellen van dergelijke voorwaarden wordt niet voldaan aan de invulling die de Hoge Raad aan de norm van goed werkgeverschap voor gevallen als deze heeft gegeven. Het enkel niet meewerken aan beëindiging van een slapend dienstverband levert naar het oordeel van de kantonrechter wel een toerekenbare tekortkoming, maar geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever op. In dit concrete geval is de kantonrechter evenwel van oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever dat tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te leiden. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer (te) vaak in de positie is gebracht dat hij moest procederen om 'zijn recht te halen' van een werkgever die in het kader van de afwikkeling van het slapend dienstverband niet alleen heeft nagelaten hetgeen de norm van goed werkgeverschap verlangt, maar het werknemer tot het laatst moeilijk zo niet onmogelijk heeft gemaakt om tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te komen.

Vergoedingen

De kantonrechter wijst het verzoek tot betaling van de transitievergoeding toe. Nu het verzoek is ingediend voor 1 januari 2020 is voor de berekening van de transitievergoeding het voor die datum geldende recht van toepassing. Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat werkgever werknemer een billijke vergoeding van € 750 verschuldigd is, omdat werknemer op geen enkele wijze (aan de hand van New Hairstyle) heeft onderbouwd hoe hij aan het door hem berekende bedrag is gekomen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:1717

Zaaknummer: 8230390 \ HA VERZ 19-206

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: M.P.J. Rubens en M.M.A. Timmermans

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:671c BW