

RECHTSPRAAK

Werkgeefster veroordeeld tot opzegging slapend dienstverband en tot betaling van een transitievergoeding berekend aan de hand van de datum na twee jaar ziekte. Naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werknemer door de gekozen beëindigingsroute aanspraak kan maken op een hogere transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 24 april 2014 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van kamermeisje. Werkneemster heeft zich op 3 oktober 2016 (via haar dochter) ziek gemeld. Bij onherroepelijk geworden vonnis van 8 februari 2018 heeft de kantonrechter te Amsterdam geoordeeld dat sprake is van opvolgend werkgeverschap en voor recht verklaard dat het dienstverband tussen partijen niet rechtsgeldig op 31 maart 2017 ten einde is gekomen en mitsdien nog voortduurt. Werkneemster verzoekt onder meer ontbinding van het slapend dienstverband onder toekenning van een billijke vergoeding en transitievergoeding en subsidiair veroordeling van werkgeefster tot opzegging van het dienstverband uit hoofde van het goed werkgeverschap onder betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

Primair wenst werkneemster slechts ontbinding indien tevens wordt vastgesteld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster en aan haar een billijke vergoeding van € 24.264,00 bruto wordt toegekend. De door werkneemster aangevoerde omstandigheden kunnen de zware toets van de ernstige verwijtbaarheid niet doorstaan. Het enkele feit dat het dienstverband niet is beëindigd levert geen ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster op. Werkgeefster heeft in het verleden te laat loon betaald, maar dat is al meer dan twee jaar geleden. Bovendien heeft werkgeefster als sanctie op deze te late betaling al de wettelijke verhoging voldaan. Dat bij de re-integratie onvoldoende inspanningen zijn gepleegd is met de in deze procedure aangevoerde feiten onvoldoende onderbouwd. Van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster is dus geen sprake en het primaire verzoek zoals geformuleerd door werkneemster is niet toewijsbaar. Het subsidiaire verzoek zal worden toegewezen, gelet op de uitspraak van de Hoge Raad van 8 november 2019 (ECLI:NL:HR:2019:1734, AR 2019-1182). Daarin is geoordeeld dat als norm van goed werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW geldt dat een 'slapend dienstverband' in beginsel behoort te worden beëindigd als de werknemer dat wenst en de werkgever geen redelijk belang heeft bij voortdurende daarvan. Werkgeefster heeft zich tegen het verzoek van werkneemster om de arbeidsovereenkomst te

beëindigen ook niet met zoveel woorden verzet noch heeft zij een redelijk belang aangevoerd waarom de arbeidsovereenkomst zou moeten worden voortgezet, nu er al jaren geen perspectief is op re-integratie. Dit betekent dat ook de transitievergoeding verschuldigd zal zijn. Voor de hoogte daarvan verwijst werkneemster naar het toepasselijke artikel 7:673 BW, op grond waarvan de transitievergoeding wordt berekend tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst. De hiervoor genoemde uitspraak van de Hoge Raad haakt bij beëindiging van een slapend dienstverband echter aan bij de transitievergoeding die verschuldigd zou zijn als – kort gezegd – na twee jaar ziekte was beëindigd. Het gaat dan echter niet om opzegging van de arbeidsovereenkomst, maar om beëindiging met wederzijds goedvinden en een vergoeding op grond van artikel 7:611 BW. De kantonrechter acht het echter naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werkneemster door de gekozen beëindigingsroute aanspraak kan maken op een hogere vergoeding, zeker nu ter zitting ook geen (andere) reden is gegeven voor de wijze waarop deze zaak is ingestoken. De bij opzegging te betalen transitievergoeding zal dan ook worden berekend per 3 oktober 2018, en komt uit op € 1.456,60 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:1765

Zaaknummer: 8242349

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: F. Westenberg en M. Amrani

Wetsartikelen: 7:611 en 7:673 BW