

RECHTSPRAAK

Een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding na vermindering van zijn arbeidsomvang van 36 naar 20 uur per week. Beroep op de Kolom-beschikking van de Hoge Raad gaat niet op vanwege het verstrijken van de vervaltermijn.

Feiten

Werknemer is op 16 mei 1977 in dienst getreden bij GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB). Hij is werkzaam in de functie personenvervoerder metro. Begin 2014 is werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt geraakt. Het UWV heeft hem per 3 januari 2016 voor 55,76 procent arbeidsongeschikt geacht en een WIA-uitkering toegekend. Daarnaast ontvangt werknemer vanaf 1 juni 2016 een arbeidsongeschiktheidspensioen van ABP en een uitkering uit hoofde van een arbeidsongeschiktheidsverzekering van Loyalis. Sinds 1 juni 2016 is de arbeidsomvang van werknemer verminderd van 36 naar 20 uur per week. Bij de aanpassing van zijn arbeidsovereenkomst heeft werknemer aan zijn leidinggevende gevraagd of hij recht had op een transitievergoeding. De leidinggevende heeft toen aangegeven dat hij daar geen recht op had. In september 2018 heeft werknemer GVB gevraagd of hem ook een (gedeeltelijke) transitievergoeding toekomt. Na afwijzing van dat verzoek door GVB heeft werknemer op 13 december 2018 een e-mail aan GVB gestuurd. Werknemer dient in maart 2019 een verzoekschrift in tot toekenning van een gedeeltelijke transitievergoeding. Ter onderbouwing daarvan stelt werknemer dat sprake is van een gedeeltelijke beëindiging zoals bedoeld in de Kolom-beschikking van de Hoge Raad van 14 september 2018, ECLI:NL:HR:2018:1617). De kantonrechter honoreert het verweer van werkgever dat de daarop betrekking hebbende vervaltermijn is verstreken en dat het beroep van werkgever daarop naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar is. Tegen deze beslissing en daaraan ten grondslag motivering komt werknemer met acht grieven op.

Oordeel

De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking overwogen dat de vervaltermijn is gaan lopen op 1 juni 2016. Tegen die overweging heeft werknemer geen grief gericht. Hij meent echter dat het beroep van GVB op het zijn verstreken van die vervaltermijn naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Ook GVB gaat er van uit dat, als er al een vervaltermijn aan de orde is, deze op 1 juni 2016 is gaan lopen. Gelet op het voorgaande neemt het hof tot uitgangspunt dat de vervaltermijn in kwestie op 1 juni 2016 is aangevangen en op 1 september 2016 is verlopen. Het hof onderschrijft dat, voorafgaand aan de Kolom-beschikking, onduidelijkheid bestond over het recht op een (gedeeltelijke) transitievergoeding in een

situatie dat als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid de omvang van de arbeidsovereenkomst met minimaal 20% werd gereduceerd. Werknemer was zich er echter van bewust dat hij wellicht recht had op een transitievergoeding, gelet op zijn vraag aan zijn leidinggevende bij de aanpassing van de arbeidsovereenkomst. Niet is gebleken dat GVB aan werknemer naar aanleiding van die vraag bewust onjuiste informatie heeft verstrekt. GVB meende op dat moment dat werknemer geen recht had op een transitievergoeding en gelet op de omstandigheid dat de uitkomst in de Kolom-beschikking voor velen als een verrassing kwam, was die opvatting te begrijpen. Werknemer had, ter veiligstelling van rechten die hij mogelijkwerwijs had, voorafgaand aan 1 september 2016 een verzoekschrift tot toekenning van een (gedeeltelijke) transitievergoeding kunnen indienen. Werknemer heeft geen klemmende redenen genoemd waarom dat van hem niet kon worden gevergd. Door te verzuimen voor 1 september 2016 vorenbedoeld verzoekschrift in te dienen, heeft werknemer het risico genomen dat het verstreken zijn van de desbetreffende vervaltermijn hem zou worden tegengeworpen. In aanmerking genomen de hiervoor beschreven feiten en omstandigheden acht het hof het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar dat GVB daarop in de onderhavige procedure een beroep doet. Dat GVB die transitievergoeding mogelijkwerwijs gecompenseerd kan krijgen, is onvoldoende om tot een ander oordeel te komen. Nu werknemer er zelf van uitgaat dat de vervaltermijn is gaan lopen op 1 juni 2016 is de reactie van GVB in het najaar 2018 op de nadere vragen van werknemer niet meer van belang. Het is juist dat werknemer, indien de met hem bestaande arbeidsovereenkomst in de toekomst door GVB wordt opgezegd of daarvan ontbinding wordt verzocht – rekening houdend met de daarbij overigens geldende voorwaarden – recht heeft op een transitievergoeding gebaseerd op de in 2016 aangepaste omvang. Dat is echter niet het gevolg van de Kolom-beschikking, maar volgt uit artikel 7:673 BW in combinatie met het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding van 11 december 2014. Concluderend is het hof van oordeel dat het beroep van GVB op de omstandigheid dat de vervaltermijn in kwestie is verstreken naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar is.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-06-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:1841

Zaaknummer: 200.262.395/01

Rechters: G.C. Boot, M.L.D. Akkaya en A.C.M. Kuypers

Advocaten: M.A.M. Euverman en A.M.J. Bouman

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