

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen verzoek gedaan om de slapende arbeidsovereenkomst te beëindigen onder toekenning van een transitievergoeding. Verzoek schadevergoeding afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 1998 in dienst getreden bij Stichting Noorderpoort en was laatstelijk werkzaam in de functie van docent Duits. Werknemer heeft zich op 1 februari 2014 ziek gemeld. Op 14 november 2015 heeft werknemer een WIA-uitkering aangevraagd. Bij beslissing van 21 december 2015 heeft het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) vanaf 1 februari 2016 een loongerelateerde WGA-uitkering aan werknemer toegekend. Op 29 januari 2016 hebben partijen elkaar gesproken. In het van dat gesprek opgemaakte verslag staat onder mee dat het dienstverband niet wordt beëindigd wegens de meer dan geringe kans op herstel. Bij brief van 30 oktober 2018 heeft Noorderpoort aan werknemer meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst zal eindigen met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt, per 1 december 2018. De huidige gemachtigde van werknemer heeft Noorderpoort bij brief van 21 oktober 2019 op grond van artikel 7:611 BW aansprakelijk gesteld voor de schade die hij heeft geleden door de arbeidsovereenkomst per 1 december 2018 te beëindigen zonder het toekennen van een transitievergoeding. Noorderpoort heeft deze aansprakelijkheid bij brief van 30 oktober 2019 afgewezen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hem een schadevergoeding ter hoogte van de niet uitgekeerde transitievergoeding toekomt.

Oordeel

Het verzoek van werknemer is gebaseerd op de stelling dat een werkgever de plicht heeft om de arbeidsovereenkomst met een werknemer te beëindigen indien er sprake is van een ‘slapend dienstverband’ van twee jaar. Deze stelling berust naar het oordeel van de kantonrechter op een onjuiste lezing van de Xella-beschikking. Als, zoals in de onderhavige zaak, is voldaan aan de vereisten van artikel 7:669 lid 1 en lid 3, aanhef en onder b, BW voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, is een werkgever derhalve gehouden in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Uit de stukken blijkt naar het oordeel van de kantonrechter evenwel niet dat werknemer een dergelijk verzoek heeft gedaan. Ter zitting is verwezen naar het verslag van het gesprek dat partijen hebben gevoerd op 12 november 2015. De in dat verslag opgenomen passage “De heer werknemer vraagt naar de datum van ontslag” valt niet te duiden als een verzoek tot

beëindiging van het dienstverband onder toekenning van een transitievergoeding. Dit geldt temeer omdat werknemer, blijkens het daarvan opgemaakte verslag, tijdens het gesprek op 29 januari 2016 wel bezwaar heeft gemaakt tegen het stopzetten van het betalen van zijn loon, maar niet de wens heeft geuit om over te gaan tot beëindiging van het dienstverband. Ook in de brieven die namens werknemer zijn verstuurd op 14 september 2017 en 23 januari 2018 aangaande het AAOP is niet aan Noorderpoort gevraagd om het dienstverband te beëindigen, laat staan gewag gemaakt van een in dat kader toe te kennen transitievergoeding. Het feit dat Noorderpoort bij brief van 18 december 2015 richting werknemer het voornemen heeft geuit om het dienstverband met hem op te zeggen, leidt niet tot een ander oordeel. Dit voornemen, dat werd gedaan in afwachting van de uitslag van de door werknemer ingediende aanvraag voor een WIA-uitkering, is geen besluit waaraan werknemer rechten kan ontlenen. De beslissing van het UWV op deze aanvraag heeft ertoe geleid dat aan werknemer geen WIA-uitkering maar een WGA-uitkering is toegekend gelet op “de meer dan geringe kans op herstel”. Omdat Noorderpoort verwachtte onder die omstandigheden geen ontslagvergunning voor werknemer te zullen krijgen, heeft zij haar voornemen niet uitgevoerd. De omstandigheid dat werknemer zich daar niet in kon en kan vinden, doet daaraan niet af. Daar staat tegenover dat Noorderpoort de pensioenpremie voor werknemer is blijven betalen en dat daarmee de opbouw van zijn pensioen substantieel is voortgezet. Het ter zitting namens werknemer gehouden betoog dat er sprake is van schending van het gelijkheidsbeginsel volgt de kantonrechter niet. Anders dan in de gevallen waarnaar daarbij is verwezen is er in de onderhavige zaak geen sprake van gedwongen ontslag, noch van een ontslag op verzoek van de werknemer. Het verzoek om Noorderpoort te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding zal gelet op het voorgaande dan ook worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 17-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2020:5094

Zaaknummer: 8796663 AR VERZ 20-95

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: L.H. Haarsma en J.J.J. Heeringa

Wetsartikelen: 7:611 BW