

RECHTSPRAAK

Slapend dienstverband. Onder omstandigheden kan er voor werkgever een informatieplicht bestaan inzake beëindiging dienstverband en transitievergoeding. Werkgever moet meewerken aan beëindiging dienstverband en WAB-transitievergoeding toekennen.

Feiten

Werknemer is op 3 april 1995 in dienst getreden bij Vakutrans B.V. in de functie van chauffeur. Naar aanleiding van een bedrijfsongeval is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. De loondoorbetalingsverplichting van Vakutrans is na 104 weken arbeidsongeschiktheid geëindigd op 5 mei 2017. Per 5 mei 2017 is aan werknemer een WGA-uitkering toegekend. Op 11 april 2018 heeft Vakutrans werknemer per brief laten weten dat zijn dienstverband zonder loondoorbetalingsverplichting in stand bleef. In 2018 hebben de schadebehandelaars die destijds betrokken waren bij de afwikkeling van de letselschade als gevolg van het bedrijfsongeval met elkaar gecorrespondeerd over het eventuele einde van de arbeidsovereenkomst van werknemer bij Vakutrans en de bijbehorende financiële afwikkeling (zoals de transitievergoeding). Partijen twisten over de vraag of Vakutrans gehouden is de hoge transitievergoeding (berekend conform de methodiek van voor 1 januari 2020) aan werknemer te betalen of de lage transitievergoeding (berekend conform de methodiek per 1 januari 2020 zoals geïntroduceerd door de Wab).

*Oordeel**Einde arbeidsovereenkomst*

Vast staat dat werknemer het dienstverband wil beëindigen en dat Vakutrans daartoe bereid is. Vast staat ook dat werknemer langer dan twee jaar arbeidsongeschikt is en hij ongeschikt is om de bedongen arbeid uit te voeren. Van reële re-integratiemogelijkheden of herplaatsingsmogelijkheden is niet gesteld of gebleken. Dit alles betekent dat de vordering van werknemer om Vakutrans te veroordelen mee te werken aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zonder finale kwijting, toewijsbaar is. Met dien verstande (1) dat ‘zonder finale kwijting’ niet langer aan de orde is omdat dit zag op de afwikkeling van de letschade en ter zitting is toegelicht dat deze inmiddels is afgehandeld, en (2) dat de aan deze vordering gekoppelde dwangsom wordt afgewezen, omdat de kantonrechter geen dan wel onvoldoende aanleiding heeft om aan te nemen dat Vakutrans niet (tijdig) haar medewerking zal verlenen aan de beëindiging van het dienstverband nu zij deze bereidheid meermaals heeft toegezegd.

Hoogte transitievergoeding

De kantonrechter deelt niet de visie van werknemer dat een werknemer geen “piepplicht” heeft. De Xella-beschikking gaat daar immers wel degelijk van uit. Met andere woorden: werknemer diende wel degelijk aan Vakutrans kenbaar te maken dat hij wilde overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dat werknemer voor 1 januari 2020 daadwerkelijk aan Vakutrans een voorstel heeft gedaan om over te gaan tot beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst is naar het oordeel van de kantonrechter niet, althans onvoldoende, gebleken. Zo heeft werknemer in het geheel geen schriftelijke stukken overgelegd waaruit volgt dat hij voor 1 januari 2020 rechtstreeks aan Vakutrans heeft gevraagd om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Uit de e-mails van de schadebehandelaars blijkt weliswaar dat zij in april 2018 de mogelijkheid van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het kader van de afwikkeling van de letselschadezaak (kort) ter sprake hebben gebracht, maar uit die e-mailwisseling kan niet, althans onvoldoende, worden afgeleid dat de schadebehandelaars hierover in contact zijn getreden met werknemer dan wel Vakutrans en dus dat daaruit kan worden afgeleid dat werknemer aan Vakutrans heeft gevraagd om de arbeidsovereenkomst ook daadwerkelijk te beëindigen. Het betreft namelijk mailcorrespondentie tussen de schadebehandelaren. In dit verband heeft Vakutrans onweersproken gesteld dat zij aan werknemer heeft laten weten dat zij het dienstverband pas wilde beëindigen zodra de letselschadezaak was afgewikkeld. Voorop wordt gesteld dat in de Xella-beschikking van de Hoge Raad van 8 november 2019 niet de vraag aan de orde was of een werkgever een werknemer dient te informeren over de mogelijkheid om het slapende dienstverband te beëindigen onder toekenning van een vergoeding. In die zaak was immers al een voorstel gedaan door werknemer. De Hoge Raad heeft zich daarover dan ook niet uitgelaten. Uit de Xella-beschikking kan dus geen algemene informatieplicht voor de werkgever worden afgeleid. Dat laat echter onverlet dat er onder omstandigheden wel een informatieplicht voor de werkgever zou kunnen bestaan. Anders gezegd: beoordeeld moet worden aan de hand van alle omstandigheden van het geval of er op Vakutrans een informatieplicht rustte. De kantonrechter is van oordeel dat dat hier niet zo is. Vakutrans heeft uitdrukkelijk aan werknemer laten weten dat zij ervoor kiest om de arbeidsovereenkomst in stand te laten totdat de letselschadezaak is afgewikkeld. Werknemer, die tijdens de afwikkeling van de letselschadezaak voorzien was van professionele rechtsbijstand, heeft op die mededeling niet gereageerd of anderszins actie ondernomen, althans dat is niet gesteld of gebleken. Van Vakutrans kan mede daarom dan ook niet worden verwacht dat zij desondanks werknemer actief zou benaderen om het dienstverband eerder te beëindigen, temeer omdat uit de wet een dergelijke verplichting niet voortvloeit. De conclusie op grond van het voorgaande is dat aan werknemer een transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 lid 2 BW toekomt die is berekend naar de normen bij een beëindiging na 1 januari 2020, oftewel in optiek van partijen de lage vergoeding. Aan werknemer wordt aldus een bedrag van € 24.501,18 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 03-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2021:2603

Zaaknummer: 8897959_Eo3062021

Rechters: M.H. Kobussen

Advocaten: E.M.C. Melis

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:673 BW