

RECHTSPRAAK

Werkgever had moeten ingaan op verzoek werknemer slapend dienstverband te beëindigen onder toekenning van een transitievergoeding, die in lijn met Xella aan de hand van peildatum 11 januari 2019 – na twee jaar arbeidsongeschiktheid – had moeten worden berekend.

Feiten

Werknemer is in dienst geweest bij (de rechtsvoorgangers van) Camp Services B.V. (hierna: Camp) en was laatstelijk werkzaam als onderhoudsschilder. Op 13 januari 2017 is werknemer ziek uitgevallen. Na twee jaren van arbeidsongeschiktheid is de loondoorbetalingsverplichting van Camp geëindigd. Werknemer heeft Camp in december 2019 verzocht om tot beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden over te gaan, met betaling van de transitievergoeding. Camp is hier niet op in gegaan, nu partijen het niet eens konden worden over de hoogte van de transitievergoeding. Op 16 april 2020 heeft Camp, met toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst vanwege de langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer opgezegd tegen 5 september 2020. Op 8 september 2020 heeft Camp een transitievergoeding betaald van € 22.673,61 bruto. Het UWV heeft aan Camp een bedrag van € 21.322,07 bruto vergoed. Werknemer vordert Camp te veroordelen tot betaling van een restant aan transitievergoeding c.q. schadevergoeding. Hij stelt zich op het standpunt dat Camp, door niet in te gaan op zijn verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, heeft gehandeld in strijd met de eisen van goed werkgeverschap. Hij stelt voorts dat in zijn geval moet worden aangesloten bij de oude berekening van de transitievergoeding per 11 januari 2019 (toen hij twee jaar ziek was), waarbij geldt dat de vergoeding niet kan worden gemaximeerd tot het bedrag dat Camp kan claimen bij het UWV. Volgens werknemer heeft hij daarom primair recht op een schadevergoeding ter hoogte van een transitievergoeding van € 40.392 bruto, waarop de reeds betaalde transitievergoeding in mindering kan worden gebracht.

Oordeel

Goed werkgeverschap

De kantonrechter is van oordeel dat Camp had moeten ingaan op het verzoek van werknemer het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen onder toekenning van een transitievergoeding, die in lijn met het Xella-arrest aan de hand van de peildatum 11 januari 2019 – de dag waarop werknemer 104 weken arbeidsongeschikt was – had moeten worden berekend. Nu Camp dit niet heeft gedaan heeft zij in strijd gehandeld met de eisen van goed werkgeverschap en is zij mogelijk schadelijkt.

Berekening transitievergoeding

De kantonrechter gaat bij de berekening van de transitievergoeding c.q. schadevergoeding uit van de berekeningswijze zoals die wettelijk was vastgelegd in 2019. Partijen twisten allereerst over de ingangsdatum van het dienstverband. De kantonrechter volgt de opvatting van werknemer en komt op grond van de overgelegde stukken – waaronder arbeidsovereenkomsten en jaaropgaves – tot de conclusie dat het dienstverband op 8 januari 1997 is aangevangen. Werknemer stelt zich voorts op het standpunt dat hij in aanmerking komt voor de hogere transitievergoeding voor 50-plussers (art. 7:673a (oud) BW). De kantonrechter constateert dat hij aan de leeftijdseis voldoet en dat vervolgens moet worden vastgesteld of de uitzondering van lid 2 aan de orde is, te weten of Camp minder dan 25 werknemers in dienst had. Werknemer stelt dat Camp onderdeel uitmaakt van een groep en daarom als een ondernemer met meer dan 25 werknemers heeft te gelden. De kantonrechter volgt deze opvatting. Camp is rond 2015 gesplitst in enerzijds een bv voor het schilderwerk en anderzijds een bv voor het onderhoud. De kantonrechter is van oordeel dat tussen beide bv's sprake is van een dusdanige verwevenheid, zowel economisch als organisatorisch, en dat sprake is van een centrale leiding door twee broers, dat niet anders kan worden geconcludeerd dan dat sprake is van een groep, waarvan Camp deel uitmaakt. Het totaal aantal werknemers komt uit op 30 personen, waardoor geen sprake is van een 'kleine werkgever' en werknemer recht heeft op de hogere transitievergoeding voor oudere werknemers. De kantonrechter oordeelt tot slot dat de MKB-regeling (die per 1 januari 2020 is komen te vervallen) niet van toepassing is. Uitgaande van een salaris van € 3.564,41 bruto, een dienstverband van 8 januari 1997 tot 11 januari 2019 en toepassing van de 50plus-regeling, had werknemer recht op een transitievergoeding van € 40.392 bruto. Camp dient dit bedrag, waarop de reeds betaalde transitievergoeding in mindering wordt gebracht, alsnog aan werknemer te betalen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-07-2021

Zaaknummer: