

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mocht voorwaarde verbinden aan beëindigingsvergoeding bij beëindiging slapend dienstverband vlak na Xella-beschikking, gelet op de (in 2019 nog bestaande) onzekerheid van het verkrijgen van compensatie.

Feiten

Werkneemster was in dienst van Stichting Meandergroep Zuid-Limburg (hierna: Meander) als hulp bij huishouden toen zij op 15 juni 2016 wegens ziekte uitviel. Met ingang van 12 juni 2018 heeft het UWV aan haar een loongerelateerde WGA-uitkering toegekend. Na het wijzen van de Xella-beschikking heeft Meander werkneemster een voorstel gedaan het slapende dienstverband te beëindigen. Meander kent werkneemster in het voorstel een beëindigingsvergoeding toe van € 9.316,55. Deze vergoeding wordt toegekend onder de voorwaarde dat Meander volledige compensatie verkrijgt voor de betaalde beëindigingsvergoeding. Werkneemster is niet akkoord gegaan met het beëindigingsvoorstel vanwege voornoemde voorwaarde. Meander was niet bereid hier afstand van te doen. Op 25 juni 2020 heeft Meander een nieuw voorstel gedaan aan werkneemster, waarbij de voorwaarde niet meer werd genoemd, maar de beëindigingsvergoeding slechts € 5.075,62 bedroeg. Hier is werkneemster niet mee akkoord gegaan. Werkneemster vordert dat Meander zal worden veroordeeld tot betaling van € 9.316,55 bruto uit hoofde van schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW jo. 6:74 BW. Volgens haar heeft Meander zich niet als goed werkgever gedragen door aan het beëindigingsvoorstel van 29 november 2019 de voorwaarde te verbinden, zodat een schadevergoeding betaald dient te worden ter hoogte van de transitievergoeding zoals die gold in 2019 onder de Wet werk en zekerheid.

Oordeel

De centrale vraag die de kantonrechter moet beantwoorden is of Meander de norm van goed werkgeverschap heeft geschonden door de voorwaarde op te nemen in het beëindigingsvoorstel. Volgens werkneemster is de verplichting van Meander niet verbonden aan de (hoogte van) de compensatie. Zij stelt dat voor de hoogte van de vergoeding niet dient te worden aangesloten bij de hoogte van het bedrag dat de werkgever ingevolge de compensatieregeling op het UWV kan verhalen. Voorgaande betekent echter niet, zoals werkneemster wel heeft betoogd, dat een werkgever ongeclausuleerd de transitievergoeding moet toekennen in een beëindigingsvoorstel. De Hoge Raad overweegt namelijk in de Xella-beschikking dat de door de werkgever te verkrijgen compensatie onder omstandigheden lager kan zijn dan het bedrag aan transitievergoeding waarop de werknemer recht zou hebben bij

beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever. Dit is bijvoorbeeld het geval als het totale bedrag aan brutoloon dat de werkgever tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid heeft doorbetaald, lager is dan de wettelijke transitievergoeding. Artikel 7:673e BW beoogt slechts om met de geboden compensatie te voorkomen dat de kosten cumuleren die de werkgever heeft gemaakt door de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid en door de betaling van de transitievergoeding. Hieruit volgt niet, zoals werkneemster lijkt te stellen, dat (de hoogte van) het recht op compensatie in het geheel geen rol speelt bij de vraag of een werkgever moet instemmen met een beëindigingsvoorstel van een werknemer met een slapend dienstverband. De wetgever heeft bedoeld de werkgever te beschermen tegen cumulatie van financiële verplichtingen. Als zou worden aangenomen dat Meander verplicht was de transitievergoeding ongeclausuleerd toe te kennen aan werkneemster bestond het risico dat Meander uiteindelijk wel met de door de wetgever ongewenst geachte cumulatie zou worden geconfronteerd, namelijk indien het UWV haar aanvraag voor compensatie zou afwijzen. De rechter noemt dit een kip-en-eiproebleem: Meander kon in 2020 pas weten of ze gecompenseerd zou worden, terwijl zij volgens de Hoge Raad op grond van goed werkgeverschap pas verplicht was in te stemmen met een beëindigingsvoorstel als zij compensatie zou krijgen. Gelet op deze in 2019 nog bestaande onzekerheid kan niet worden geoordeeld dat Meander de norm van goed werkgeverschap heeft geschonden door in november 2019 de voorwaarde te stellen. Het kan werkneemster ook niet kwalijk worden genomen dat zij de voorwaarde niet accepteerde (gezien de wellicht ongunstige uitkomst van zo'n voorwaarde voor haar), maar dat maakt niet dat Meander zich niet gedroeg als goed werkgever toen zij de voorwaarde stelde of toen zij geen afstand deed van de voorwaarde toen werkneemster aangaf hiermee niet akkoord te kunnen gaan. Ook handelde Meander niet in strijd met de vereisten van goed werkgeverschap toen zij in 2020 de lagere vergoeding (op basis van de WAB) aanbood. Er bestond immers voor haar inmiddels geen recht meer op compensatie van het hogere bedrag (WWZ), dus als wel vereist wordt dat Meander het hogere bedrag aan moet bieden zal wederom sprake zijn van cumulatie van financiële verplichtingen. Nu niet kan worden geoordeeld dat Meandergroep zich niet als goed werkgever heeft gedragen, bestaat er geen grond voor toekenning van een schadevergoeding. Dit betekent dat de vorderingen van werkneemster zullen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:10661

Zaaknummer: 8727410 CV EXPL 20-4124

Rechters: G.M. Drenth

Advocaten: M.C.W.C. van Zon en C.A.H. Lemmens

Wetsartikelen: 7:611 BW