

RECHTSPRAAK

Zieke gemeenteambtenaar heeft na twee jaar arbeidsongeschiktheid en periode van loonsanctie UWV geen recht op een transitievergoeding op grond van de Xella-beschikking. Er is geen sprake van een slapend dienstverband indien op dat moment geen (nog substantiële) loon- en re-integratieverplichtingen gelden.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 1981 in dienst getreden bij de gemeente Venlo (hierna: de Gemeente), waar hij laatstelijk werkzaam was in de functie van terreinmeester onderhoud sport. Vanaf 20 april 2017 was werknemer arbeidsongeschikt. De Cao Gemeenten geldend vanaf 1 januari 2020 is van toepassing op de arbeidsovereenkomst. In artikel 7.1. van die Cao Gemeenten is onder meer vermeld dat de arbeidsongeschikte werknemer die de bedongen arbeid niet kan verrichten recht heeft op doorbetaling van salaris en salaristoelage(n). De hoogte hiervan is onder meer vanaf 104 weken tot einde dienstverband 70% van het salaris en salaristoelage(n). Het UWV heeft aan de Gemeente een loonsanctie opgelegd wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen aan de zijde van de Gemeente. Deze loonsanctie is per 24 juli 2020 geëindigd. Werknemer heeft vanaf 24 juli 2020 recht heeft op een loongerelateerde uitkering op grond van de Wet WIA. Wegens het bereiken van zijn pensioengerechtigde leeftijd is het dienstverband per 27 januari 2021 geëindigd. Voorafgaand aan dit moment heeft werknemer meerdere malen aan de Gemeente gevraagd om het dienstverband wegens langdurige arbeidsongeschiktheid te beëindigen met betaling van de alsdan verschuldigde transitievergoeding. De gemeente heeft hierop telkens afwijzend gereageerd. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen, omdat – kort samengevat – vanwege de loondoorbetalingsplicht op grond van de cao geen sprake is van een slapend dienstverband. Werknemer heeft tegen de beslissing van de kantonrechter een viertal grieven aangevoerd, die er in de kern op neerkomen dat zijn dienstverband met de Gemeente na 24 juli 2020 wel degelijk als slapend moet worden aangemerkt, omdat de Gemeente feitelijk geen loon meer aan hem betaalde, nu het UWV de WIA-uitkering aan de Gemeente betaalde, die dan vervolgens voor doorbetaling zorgde, echter zonder enige andere relevante aanvulling. De Gemeente heeft in hoger beroep allereerst betoogd dat zij niet bevoegd was om de arbeidsovereenkomst na 24 juli 2020 op te zeggen, verder dat zij zich ook na die datum wel degelijk heeft ingespannen om te komen tot re-integratie van werknemer en ten slotte dat zij op grond van de Cao Gemeenten gehouden was om meer aan loon te betalen dan uitsluitend de WIA-uitkering van werknemer.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof wordt door werknemer miskend dat de loondoorbetalingsverplichting van de Gemeente niet slechts om het loon overeenkomstig de WIA-uitkering gaat, maar ook om emolumenten als vakantiegeld, eindejaarsuitkering, persoonlijk budget, pensioenopbouw, cao-salarisverhoging en opbouw van vakantierechten. Die stelling van de Gemeente is ook eigenlijk niet (meer) door werknemer weersproken en evenmin dat deze betalingen zijn voortgezet tot einde dienstverband per 27 januari 2021. Vastgesteld kan worden dat de Gemeente gedurende de tijd dat werknemer arbeidsongeschikt was en ook nog na 24 juli 2020 (afloop van de loonsanctie door het UWV) een aantal keren heeft getracht werknemer te bewegen toch (weer) enige inhoud te geven aan de bestaande arbeidsovereenkomst. Dat dit uiteindelijk niet heeft geleid tot werkhervatting op enigerlei wijze is daarbij minder van belang, evenals dat de Gemeente het er in het zicht van de pensionering van werknemer kort nadien (in januari 2021) maar bij heeft laten zitten (zoals zij zelf erkent). De conclusie moet dan zijn dat er in de gegeven omstandigheden geen sprake was van een slapend dienstverband als door de Hoge Raad tot uitgangspunt genomen voor de vraag of een werkgever als gevolg van een verzoek van de werknemer dient mee te werken aan het beëindigen daarvan met de verplichting tot het betalen van een transitievergoeding. Nu aan die beëindiging, ondanks het daaruit voor werknemer mogelijk voortvloeiend voordeel, in dit geval geen medewerking behoefde te worden verleend door de Gemeente is er ook geen grond om de vordering tot betaling van een schadevergoeding ter hoogte van die (misgelopen) transitievergoeding toe te wijzen. Kort en goed: naar het oordeel van het hof is er slechts sprake van een slapend dienstverband indien op dat moment noch voor de werknemer noch voor de werkgever (nog substantiële) verplichtingen uit de nog bestaande arbeidsovereenkomst voortvloeien. Die situatie van een 'uitgedoofd' dienstverband doet zich hier niet voor en de enkele omstandigheid dat bij een (normaal) afscheid vóór het einde van het dienstverband werknemer een aanzienlijk bedrag aan transitievergoeding zou hebben verkregen en in totaliteit mogelijk aanzienlijk hoger dan de loonbetalingsverplichting van de Gemeente in die periode maakt nog niet dat er alsdan jegens de Gemeente uit het oogpunt van goed werkgeverschap een vordering tot betaling van een schadevergoeding bestaat.

Op grond van het bovenstaande moet worden geconcludeerd dat alle grieven falen en dat het vonnis van de kantonrechter dient te worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 13-12-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:4483

Zaaknummer: 200.302.341_01

Rechters: E. Loesberg, O.G.H. Milar en A. van Zanten-Baris

Advocaten: S. Karakaya-Pilavci en G.P.F. van Duren

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:673 BW