

## RECHTSPRAAK

***Geen recht op aanvullende transitievergoeding, billijke vergoeding of een vergoeding op basis van de activeringsregeling. Enkel de vergoeding voor de ten onrechte vervallen vakantie-uren wordt op basis van het Max Planck-arrest toegewezen.***

*Feiten*

Werkneemster is vanaf 14 maart 1997 in dienst van Stichting Laurentius Ziekenhuis Roermond (hierna: LZR), laatstelijk tegen een salaris van € 1.561 per maand, exclusief 8,33% vakantietoeslag en 8,33% eindejaarsuitkering. Op 3 juni 2021 is werkneemster door ziekte uitgevallen. Zij heeft vervolgens eerst bij LZR re-integratiewerkzaamheden verricht en daarna heeft zij re-integratiewerkzaamheden in het tweede spoor verricht. Op 15 april 2023 heeft werkneemster een WIA-uitkering aangevraagd, maar deze is afgewezen. Op 31 juli 2023 heeft LZR een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en bij beslissing van 18 september 2023 heeft het UWV de gevraagde toestemming verleend, waarna het dienstverband is opgezegd tegen 16 december 2023, een eindafrekening is opgesteld en een transitievergoeding is betaald. Werkneemster verzoekt onder meer (a) een aanvulling op de transitievergoeding, (b) een billijke vergoeding uitbetaling niet genoten vakantiedagen, (c) een immateriële schadevergoeding en (d) een bedrag van € 2.500 als activeringsregeling.

*Oordeel**Transitievergoeding en billijke vergoeding*

Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen aanleiding om een aanvullende transitievergoeding te betalen. Met betrekking tot de datum van indiensttreding geldt dat zich in het dossier enkel de door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst bevindt. Partijen verschillen van mening of de betaalde jubileumuitkering een element is voor de berekening van de transitievergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet het geval is. De kantonrechter is van oordeel dat er geen plaats is voor betaling van een billijke vergoeding. Een billijke vergoeding kan alleen dan worden toegekend als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever. De stelplicht en bewijslast daarvan liggen bij de werkneemster. Hieraan heeft zij niet voldaan.

*Vergoeding voor niet genoten vakantiedagen*

De kantonrechter stelt voorop dat werkneemster het door haar gestelde tegood aan

vakantiedagen zal moeten bewijzen indien werkgever voldoende gemotiveerd betwist heeft dat aan werkneemster nog vakantiedagen toekomen. Uit de verlofadministratie blijkt dat in totaal 79,25 uren verlof zijn vervallen. Gelet op het *Max Planck*-arrest is dit niet zomaar toegestaan (HvJ EU 6 november 2018, ECLI:EU:C:2018:874, *Max-Planck/Shimizu*). Van verval van vakantiedagen kan alleen sprake zijn indien werkgever werkneemster ‘op precieze wijze’ en tijdig heeft geïnformeerd over haar vakantierechten en werkneemster heeft gewaarschuwd voor het moment waarop zij deze rechten verliest. Dit is in deze zaak niet gebeurd, althans daarvan is niet gebleken. Dit houdt in dat deze dagen niet vervallen zijn en dat werkneemster recht heeft op uitbetaling daarvan.

*Immateriële schadevergoeding en vergoeding activeringsregeling*

De kantonrechter is van oordeel dat niet vaststaat of aannemelijk is gemaakt dat LZR haar zorgplicht heeft geschonden. Het verzoek om immateriële schadevergoeding mist daarom feitelijke en juridische onderbouwing en wordt op grond daarvan afgewezen. Werkneemster is ontslagen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Zij valt daarom niet onder de bepalingen van de activeringsregeling en heeft daarom geen recht op aanspraak van een vergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 22-04-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2024:1988

**Zaaknummer:** 10938022 \ AZ VERZ 24-12

**Rechters:** A.H.M.J.F. Piëtte

**Advocaten:** A.J.T.J. Meuwissen en M. Stroes

**Wetsartikelen:** 7:641 BW; 7:658 BW; 7:672 BW; 7:681 BW