

RECHTSPRAAK

Afwikkeling slapend dienstverband. Omdat werkgeefster ondanks de redelijke verzoeken van werknemer niet heeft meegewerkt aan het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, moet voor de berekening van de transitievergoeding worden uitgegaan van de duur van het gehele dienstverband.

Feiten

Op 4 mei 2009 is werknemer voor 24 uur per week in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer heeft zich in 2022 ziek gemeld vanwege ernstige spanningsklachten en heeft na twee jaar ziekte een WIA-uitkering gekregen. De arbeidsovereenkomst is niet beëindigd. Volgens werknemer komt dat doordat werkgeefster hier niet aan heeft meegewerkt. Daarom verzoekt werknemer in onderhavige procedure de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, betaling van een billijke vergoeding en transitievergoeding, betaling van achterstallig loon en de eindafrekening, vermeerderd met de wettelijke verhoging, rente en kosten. Tijdens de mondelinge behandeling is namens werkgeefster bevestigd dat zij akkoord gaat met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Ook heeft werkgeefster aangegeven akkoord te gaan met het betalen van een transitievergoeding, maar niet met de hoogte zoals door werknemer verzocht. Werknemer stelt dat de transitievergoeding moet worden berekend over de gehele duur van het dienstverband; werkgeefster over de duur van het dienstverband tot aan het ingaan van de WIA-uitkering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

In deze zaak is sprake van een slapend dienstverband. Uit vaste rechtspraak volgt dat een werkgever op grond van goed werkgeverschap moet instemmen met een redelijk voorstel tot beëindiging van een slapend dienstverband en daarbij een vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding aan de werknemer moet betalen. Nu werkgeefster heeft bevestigd dat zij akkoord gaat met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden per 30 mei 2025.

Transitievergoeding

Ook moet werkgeefster een transitievergoeding betalen. Omdat werkgeefster ondanks de redelijke verzoeken van werknemer niet heeft meegewerkt aan het beëindigen van de

arbeidsovereenkomst, moet voor de berekening van de transitievergoeding worden uitgegaan van de duur van het gehele dienstverband. Dat werkgeefster daardoor een deel van de transitievergoeding moet betalen zonder daarvoor compensatie te ontvangen van het UWV, komt voor rekening en risico van werkgeefster. De transitievergoeding wordt berekend met een bruto maandloon van € 1.500 per maand plus 8% vakantiebijslag. Werknemer had nog gesteld dat de maandelijkse onkostenvergoeding verkapt loon is, maar de kantonrechter gaat hierin niet mee nu in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat deze vergoeding voor telefoongebruik en reiskosten is en werknemer zijn stelling niet nader heeft onderbouwd.

Achterstallig loon

In januari en mei 2024 heeft werkgeefster een loonstop doorgevoerd. De kantonrechter is van oordeel dat de door werkgeefster doorgevoerde loonstops onterecht zijn geweest. De loonstop in januari is vooraf niet aangekondigd. Bij de loonstop in mei heeft werkgeefster geen gelegenheid aan werknemer gegeven om zich uit te laten over de beschuldigingen en is zonder wederhoor overgegaan tot de loonstop. Daarom moet werkgeefster € 2.000 bruto aan achterstallig loon betalen, vermeerderd met de wettelijke rente en wettelijke verhoging. De onkostenvergoeding is werkgeefster niet verschuldigd tijdens ziekte, omdat werknemer tijdens ziekte geen aan het werk gerelateerde onkosten maakt.

Billijke vergoeding

De door werknemer verzochte billijke vergoeding en schadevergoeding worden afgewezen. Niet is komen vast te staan dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Uit geen van de door werknemer overgelegde stukken blijkt dat de ziekte van werknemer in stand is gehouden door de gedragingen van werkgeefster, zoals werknemer stelt. Bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst zijn bovendien de afspraken vastgelegd in de arbeidsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst is nagekomen. Wel staat vast dat werkgeefster geen loonstop had mogen doorvoeren, maar dat is onvoldoende om aan te nemen dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen dat heeft geleid tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Overige verzoeken

Tot slot moet werkgeefster een eindafrekening betalen aan werknemer, de niet-opgenomen verlofuren aan werknemer uitbetalen, het vakantiegeld aan werknemer uitbetalen en het niet uitbetaalde deel van de onkostenvergoeding in juli 2022 aan werknemer betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2453

Zaaknummer: 11597263

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: J.W. Aartsen en C.L. Berkel

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:625 BW, 7:611 BW en 7:671c lid 2 BW