

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte werknemer heeft recht op 100% transitievergoeding ondanks 50% WIA-uitkering. Geen sprake van tussentijdse gedeeltelijke beëindiging dienstverband.*Feiten*

Werknemer is in 1985 als servicemonteur bij werkgever in dienst getreden voor 40 uur per week. In 2015 is werknemer wegens ziekte uitgevallen, waarna hij zijn werk uiteindelijk voor 20 uur per week heeft hervat. Vanwege zijn gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (20 uur per week) is aan werknemer met ingang van 9 januari 2017 een uitkering toegekend op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA). In 2023 is werknemer opnieuw ziek uitgevallen. Van een werkhervatting is het daarna niet meer gekomen, waarna aan hem een uitkering is toegekend wegens duurzaam volledige arbeidsongeschiktheid. Partijen hebben vervolgens met ingang van 1 april 2026 de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd.

Niet in geschil is dat werknemer in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid een vergoeding toekomt ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Partijen twisten enkel over de hoogte daarvan. Volgens werkgever moet de transitievergoeding worden gebaseerd op een arbeidsomvang van 20 uur per week, omdat de arbeidsovereenkomst al in 2017 gedeeltelijk is beëindigd en werknemer te laat is om nu alsnog voor het destijds beëindigde gedeelte van de arbeidsovereenkomst (20 uur per week) een transitievergoeding te kunnen afdwingen (beroep op de vervaltermijn). Werknemer betwist dat destijds sprake is geweest van een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Volgens hem moet de transitievergoeding worden gebaseerd op een ongewijzigde arbeidsomvang van 40 uur per week. Gelet op dit meningsverschil hebben partijen de kantonrechter op de voet van artikel 96 Rv samen verzocht om de hoogte van de door werkgever verschuldigde vergoeding te bepalen. Partijen hebben daarbij ieder voor zich ook een beroep gedaan op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst per 9 januari 2017 gedeeltelijk is beëindigd en dat het destijds ongebruikt laten verstrijken van de vervaltermijn van drie maanden niet aan werknemer kan worden tegengeworpen.

Oordeel

Het gerechtshof oordeelt als volgt.

Geen gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De Hoge Raad heeft in zijn beschikking van 21 februari 2020 (de *Victoria*-beschikking) geoordeeld dat een arbeidsovereenkomst op verschillende manieren door partijen gedeeltelijk kan worden beëindigd. Partijen kunnen, voor zover hier van belang, (i) schriftelijk overeenkomen de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk te beëindigen (art. 7:670b BW). (...) Daarnaast (iv) kan de werknemer op grond van de in het arrest *Stoof/Mammoet* geformuleerde maatstaf gehouden zijn in te stemmen met een voorstel van de werkgever tot wijziging van de arbeidsovereenkomst, dat in resultaat neerkomt op een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarbij verdient het nog opmerking dat de Hoge Raad in de *Victoria*-beschikking heeft verduidelijkt dat hij met zijn *Kolom*-beschikking, waar werkgever een beroep op doet, niet heeft bedoeld om de mogelijkheid van gedeeltelijke beëindiging uit te breiden als sprake is van een substantiële en structurele vermindering van de arbeidstijd. Dat speelt enkel een rol bij de vraag of bij een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst aanspraak ontstaat op een transitievergoeding.

Anders dan werkgever meent, heeft hij het uitblijven van een reactie van werknemer op die brief in redelijkheid niet als een instemming met een gedeeltelijke beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst kunnen opvatten. Werknemer heeft zich immers nadrukkelijk daartegen verzet en nergens uit blijkt dat hij zijn recht op re-integratie daarna heeft prijsgegeven. Namens werknemer is ter zitting onbetwist gesteld dat zijn manager destijds ook heeft gezegd dat hij elk uur dat hij meer kan werken ook meer mag werken. In de brief wordt bovendien, anders dan in de hem toegezonden conceptvaststellingsovereenkomst, niet meer gesproken van een gedeeltelijke beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, maar enkel van aanpassing van de loonbetaling. Dat werknemer heeft berust, kan niet worden afgeleid uit het enkele feit dat hij het lagere loon heeft geaccepteerd. Ook met een ongewijzigde voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor 40 uur per week had hij immers zonder structurele urenuitbreiding geen recht meer op loon voor het gedeelte van zijn arbeidsovereenkomst waarvoor hij arbeidsongeschikt is bevonden (20 uur per week). Er is in 2017 dan ook geen gedeeltelijke beëindigingsovereenkomst (optie i) tussen partijen tot stand gekomen, nog daargelaten dat dit schriftelijk had moeten.

Evenmin is gebleken dat er sprake was van een redelijk voorstel tot gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst dat werknemer in redelijkheid niet heeft kunnen weigeren (optie iv).

Werkgever kan tot slot ook niet worden gevolgd in zijn betoog dat het protest van werknemer gaandeweg is verwaterd en dat hij door het jarenlange stilzitten van werknemer bij een ongewijzigde arbeidsinzet van 20 uur per week er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat werknemer alsnog heeft ingestemd met een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Nergens uit blijkt dat werknemer zijn wens om zijn uren uit te breiden op enig moment heeft prijsgegeven. Dat hij niet heeft geprotesteerd tegen het feit dat zijn meeruren als overuren werden uitbetaald, kan hem niet worden tegengeworpen. Het lag juist op de weg van werkgever om het uitblijven van de gewenste re-integratie medisch te laten toetsen en bespreekbaar te maken en desgewenst zijn beëindigingsvoorstel te herhalen en daarop te handelen.

Het hof is dan ook van oordeel dat de arbeidsovereenkomst niet tussentijds gedeeltelijk is beëindigd. Aan het daarmee samenhangende beroep op de vervaltermijn wordt daarom niet toegekomen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:5071

Zaaknummer: 200.365.010

Rechters: M.J.P. Heijmans, M. Willemse en A. Elgersma

Advocaten: A. Robustella en M.M. Pasman

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:611 BW en 6:248 BW