

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Slapend dienstverband. Vermelding datum uitdiensttreding op eindafrekening langdurig arbeidsongeschikte werknemer die een IVA-uitkering ontvangt, is onvoldoende om te concluderen dat arbeidsovereenkomst is opgezegd. Het (nog) niet opzeggen is niet in strijd met redelijkheid en billijkheid.

Werknemer is sinds 1999 in dienst van werkgever. Hij is twee jaar arbeidsongeschikt en krijgt met ingang van 10 augustus 2015 een IVA-uitkering toegekend. Werkgever stuurt werknemer een salarisstrook met eindafrekening waarin de vakantiedagen en het vakantiegeld aan werknemer worden uitbetaald. Op de salarisstrook staat een einddatum van het dienstverband vermeld. Werknemer zoekt telefonisch contact met administrateur die aangeeft dat het dienstverband reeds is geëindigd. Werknemer verzoekt betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ex artikel 7:672 lid 9 BW en betaling van de transitievergoeding. Werkgever stelt zich op het standpunt dat er geen opzegging heeft plaatsgevonden en dat er derhalve geen aanspraak is op beide vergoedingen. Het zou slechts een administratieve afhandeling zijn.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft een punt daar waar de loonspecificatie ook een eindafrekening betreft en bij 'Basisgegevens' vermeldt: 'Datum uit dienst 9-8-2015' en dat artikel 7:640 BW bepaalt dat de werknemer tijdens de duur van het dienstverband geen afstand kan doen van zijn aanspraak op vakantievergoeding tegen schadevergoeding, maar onder de gegeven omstandigheden is dat onvoldoende om te concluderen dat het dienstverband per 9 augustus 2015 is opgezegd door werkgever. Het betreft hier de situatie dat een werknemer na twee jaar ziekte en loondoorbetaling door de werkgever, een IVA-uitkering krijgt en de werkgever de werknemer juridisch wel in dienst houdt, maar voor deze (voorlopig) geen loon en premies meer hoeft te berekenen en te betalen. Dat werkgever werknemer heeft afgemeld in de loonadministratie is daarom begrijpelijk. De verzoeken van werknemer worden afgewezen. Werknemer heeft subsidiair verzocht de transitievergoeding toe te kennen, ook indien het dienstverband niet is opgezegd, op grond van de redelijkheid en billijkheid. Anders dan werknemer, is de kantonrechter niet van oordeel dat werkgever onder de gegeven omstandigheden handelt in strijd met de redelijkheid en billijkheid door het dienstverband met werknemer (nog) niet op te zeggen. Werkgever kiest er blijkbaar voor in het onderhavige geval (nog) geen toestemming te vragen bij het UWV. Werkgever acht terugkeer - anders dan werknemer - niet uitgesloten, terwijl een recente verklaring van de bedrijfsarts omtrent de prognose voor de komende 26 weken niet voorhanden is, althans niet

is overgelegd. Dat er sprake is van de door werknemer gesuggereerde situatie dat werkgever werknemer slechts in een 'leeg' dienstverband wenst te behouden, zodat er geen verplichting ontstaat tot het betalen van een transitievergoeding, is door werknemer niet aannemelijk gemaakt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 03-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2015:5826

Zaaknummer: 4500748 \ EJ VERZ 15-218

Rechters: G.G. Vermeulen

Wetsartikelen: 6:248 BW, 7:671 BW en 7:673 BW