

RECHTSPRAAK

werknemer/Motel Stein B.V.

Het slapend laten voortbestaan van een arbeidsovereenkomst om op die manier te ontkomen aan het betalen aan eisende partij van een transitievergoeding acht de kantonrechter rechtens niet ongeoorloofd en niet strijdig met goed werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is op 19 juli 1997 bij werkgeefster in dienst getreden. Met ingang van 3 juli 2014 is werknemer arbeidsongeschikt en met ingang van 30 juni 2016 ontvangt werknemer een IVA-uitkering. Werknemer vordert onder meer uitbetaling van de resterende verlofuren en het restant van de door eisende partij opgebouwde vakantietoeslag, alsmede voor recht te verklaren dat in strijd met goed werkgeverschap de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd, enkel en alleen om de transitievergoeding te omzeilen en dat werkgeefster gehouden is de arbeidsovereenkomst op te zeggen met toestemming van UWV werkbedrijf en betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

Tussen partijen is allereerst in debat of er inmiddels (door opzegging) een einde is gekomen aan het dienstverband van eisende partij. De kantonrechter is van oordeel dat uit de geciteerde zinsnede uit de brief van de gemachtigde van werknemer geen opzegging kan worden afgeleid. De formulering “dat cliënt tot 3 juli 2016 in dienst is geweest” is hooguit ongelukkig geformuleerd. Er is dus nog steeds sprake van een dienstverband. Vast staat dat per 3 juli 2016 de ziekteperiode van twee jaar is verstreken en dat eisende partij recht heeft op een IVA-uitkering. De loonbetalingsverplichting van gedaagde partij is daarmee komen te vervallen. Er is thans nog enkel sprake van een papieren dienstverband, een zogenoemd slapend dienstverband. Hoewel de loonbetalingsverplichtingen zijn vervallen, bestaat er geen verplichting om over te gaan tot een eindafrekening. Een dergelijke verplichting bestaat immers pas aan het einde van het dienstverband. De vordering van eisende partij, voor zover hierop gericht, moet daarom worden afgewezen. Dat gedaagde partij desondanks toch is overgegaan tot een eindafrekening, zoals door gedaagde partij is aangevoerd, maakt voornoemd oordeel niet anders. Het behoort tot de beleidsvrijheid van een werkgever om al dan niet ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken met een werknemer die meer dan twee jaar arbeidsongeschikt is. Een wettelijke verplichting is er daarvoor niet. Het slapend laten voortbestaan van een arbeidsovereenkomst om op die manier te ontkomen aan het betalen aan eisende partij van een transitievergoeding acht de kantonrechter – gezien de

thans heersende jurisprudentie – rechtens niet ongeoorloofd en niet strijdig met goed werkgeverschap.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:7394

Zaaknummer: 5826555 \ CV EXPL 17-2692

Rechters: J.W. Rijksen

Advocaten: L.N. Hermans en J.P.M. Hoogstraten

Wetsartikelen: 7:640a BW, 7:641 BW, 7:611 BW en 7:673 BW