

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Hanzehogeschool Groningen

Deeltijdontslag in het geval van blijvende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is mogelijk. Werkgever moet de transitievergoeding naar rato betalen. Een beroep op de vervaltermijn is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

Feiten

Werknemer valt op 10 februari 2014 wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid uit. Op 21 november 2015 vraagt hij een WIA-uitkering aan. Bij besluit wordt door het UWV een WGA-uitkering toegekend. Werkgever laat op 15 maart 2016 weten dat het dienstverband van werknemer wordt beëindigd met ingang van 8 februari 2016 wegens blijvende arbeidsongeschiktheid. Tevens wordt daarbij een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden met een omvang van 0,4 fte (werknemer werkte eerste 0,8 fte). Werknemer reageert op dit besluit en wijst daarbij op het feit dat bij ontslag een transitievergoeding moet worden betaald. Werkgever stelt dat de transitievergoeding € 53.732 bedraagt en vraagt of werknemer hiermee akkoord gaat. Werknemer bevestigt het berekende bedrag. Bij beschikking van 20 april 2016 trekt het UWV vervolgens de toekenning van de WGA-uitkering in. Dit omdat het UWV het arbeidsongeschiktheidspercentage heeft herberekend en is gekomen tot een percentage van 35,95%. Werkgever laat vervolgens weten dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding, omdat de vergoedingen en voorzieningen vanuit de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs in het overgangsrecht als een gelijkwaardige vergoeding of voorziening wordt gezien, en dat geen transitievergoeding verschuldigd is voor werknemers die bij beëindiging van het dienstverband rechten kunnen ontleen aan de in de cao vervatte vergoedingen en/of voorzieningen die een aanvulling vormen op de uitkering. Dit is slechts anders indien een WIA-uitkering zou zijn toegekend. Kort hierop verklaart het UWV het bezwaar van werknemer gegrond; werknemer heeft recht op een WIA-uitkering, met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 56,87%.

Oordeel

Opzegging

Werkgever stelt zich op het standpunt dat de brief van 15 maart 2016 niet is aan te merken als

een opzegging, doch inhoudt het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De kantonrechter oordeelt dat sprake is van een deeltijdontslag, omdat de arbeidsomvang voor de helft definitief werd beëindigd. Hoewel als hoofdregel geldt dat een arbeidsovereenkomst één en ondeelbaar is, is deeltijdontslag volgens de kantonrechter mogelijk. Dit wordt bevestigd in een brochure van het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid in het kader van de transitievergoeding. Hoewel die brochure spreekt over deeltijdontslag bij bedrijfseconomische redenen, valt niet in te zien dat een deeltijdontslag bij blijvende, langdurige, gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet mogelijk is. Dientengevolge had werknemer per 8 februari 2016 naar rato van het ontslag recht op een transitievergoeding. Daarbij wordt uitgegaan van het onbetwiste bedrag van € 53.732.

Vervaltermijn

Vast staat dat de vordering is ingesteld ruim buiten de termijn van drie maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst (deels) is geëindigd, zijnde 8 februari 2016. Echter, werknemer mocht het vertrouwen hebben dat de besproken transitievergoeding betaald zou worden. Gelet op de gegeven omstandigheden van het geval is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werkgever zich in dit geval met de mededelingen aan werknemer op voormelde vervaltermijn kan beroepen. Werkgever wordt veroordeeld de transitievergoeding te betalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 09-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2018:74

Zaaknummer: 6159896

Rechters: B. van den Bosch

Advocaten: V.E. Breedveld en D. Kuijken

Wetsartikelen: 6:248 lid 2 BW, 7:611 BW, 7:673 BW, 7:673b BW en 7:686a BW