

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Niet opzeggen slapende arbeidsovereenkomst terminaal zieke werkneemster is in strijd met goed werkgeverschap, mede gelet op uitdrukkelijke bedoeling wetgever bij de Wet compensatie transitievergoeding om voortbestaan van slapende dienstverbanden tegen te gaan.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 december 2005 voor onbepaalde tijd in dienst bij (een rechtsvoorganger van) werkgever. Op 1 januari 2014 is werkneemster tevens benoemd tot statutair directeur. In 2013 is bij werkneemster kanker gediagnosticeerd. Sinds 8 februari is werkneemster in verband met deze ziekte aaneengesloten arbeidsongeschikt. In september 2018 is gebleken dat werkneemster medisch uitbehandeld is. Op 14 februari 2017 is werkneemster ontslagen uit haar statutaire functie. Op 6 december 2017 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster om medische redenen de eigen of aangepaste werkzaamheden binnen of buiten de eigen organisatie niet kan verrichten en dat dat een blijvende situatie is. De loondoorbetalingsverplichting van werkgever is inmiddels geëindigd en de arbeidsovereenkomst loopt (slapend) door. Werkneemster vordert werkgever te bevelen de arbeidsovereenkomst op te zeggen onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding van circa € 150.000 bruto, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De voorzieningenrechter is van oordeel dat werkgever gehouden is om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en betaling van de transitievergoeding over te gaan en overweegt daartoe als volgt. Over het verschijnsel van de slapende arbeidsovereenkomst is een maatschappelijk debat gaande en zijn veel procedures gevoerd. Rode lijn in de hieruit volgende rechterlijke uitspraken is (1) dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten indien een werkgever bij een slapende arbeidsovereenkomst niet tot ontslag overgaat zodat de werknemer een transitievergoeding misloopt en (2) dat de werkgever ook niet op grond van goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW verplicht kan worden over te gaan tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Deze rechtspraak dateert van vóór de totstandkoming van de Wet compensatie transitievergoeding. Deze wet wijzigt Boek 7 van het BW in die zin dat artikel 7:673e wordt toegevoegd. In dit artikel wordt geregeld dat een werkgever die wegens beëindiging van een arbeidsovereenkomst na twee jaar arbeidsongeschiktheid door

ontbinding, opzegging of met wederzijds goedvinden een transitievergoeding heeft betaald, daarvoor wordt gecompenseerd door het UWV. De Wet compensatie transitievergoeding zal in werking treden op 1 april 2020 en artikel 7:673e BW is ook van toepassing op arbeidsovereenkomsten die voor de inwerkingtreding van de wet maar na 1 juli 2015 zijn beëindigd. Er bestaat thans geen expliciete wettelijke grondslag om een werkgever te verplichten een arbeidsovereenkomst op te zeggen. De Wet compensatie transitievergoeding legt zo'n plicht evenmin op. De bedoeling van voornoemde wet is echter uitdrukkelijk wel om het voortbestaan van zogenoemde slapende arbeidsovereenkomsten tegen te gaan. De voorzieningenrechter is van oordeel dat in het licht van voornoemde wet en de uitdrukkelijke bedoeling van de wetgever – anders dan in voormelde rechtspraak, die dateert van voor de totstandkoming van de Wet compensatie transitievergoeding – thans niet langer vol te houden is dat het in stand laten van een slapende arbeidsovereenkomst geen strijd met goed werkgeverschap kan opleveren. Of sprake is van strijd met het goed werkgeverschap is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. In de onderhavige situatie is sprake van een slapende arbeidsovereenkomst zonder enig zicht op een kans dat werkneemster alsnog werkzaamheden voor werkgever zal gaan verrichten, enerzijds vanwege de medische situatie en anderzijds kan niet uit het oog worden verloren dat werkneemster de functie bekleedde van statutair directeur. Met werkneemster is de voorzieningenrechter van oordeel dat als gevolg van haar ontslag als statutair directeur de arbeidsovereenkomst feitelijk een lege huls is geworden. Gelet op het voorgaande handelt werkgever naar het oordeel van de voorzieningenrechter in strijd met het goed werkgeverschap door niet tot opzegging van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Werkgever wordt bevolen de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen, onder toekenning van de transitievergoeding van circa € 150.000, op straffe van een dwangsom tot een maximum van € 150.000.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:3109

Zaaknummer: C/09/569762 / KG ZA 19/238

Rechters: H.J. Vetter

Advocaten: H.A. Hoving en G.J. Kessels

Wetsartikelen: 7:611 BW