

RECHTSPRAAK

werknemer/Xella kalkzandsteenfabriek De Hazelaar B.V.

De kantonrechter in kort geding stelt prejudiciële vragen aan de Hoge Raad over slapende dienstverbanden met betrekking tot de gehoudenheid van werkgever om een redelijk voorstel van werknemer tot beëindiging van het dienstverband te accepteren (omgekeerde Stoof-Mammoet-situatie ex art. 7:611 BW).

Feiten

Xella Kalkzandstreenfabriek De Hazelaar B.V. (hierna: Xella) exploiteert een fabriek voor de productie van kalkzandsteen. Werknemer is op 16 juni 1986 bij Xella in dienst getreden en verrichtte de functie van allround monteur/specialist voor 36 uur per week. In 2009 liep werknemer rugklachten op tijdens de uitvoering van zijn werk, waarna werknemer vervolgens aan zijn rug is geopereerd. In 2010 heeft werknemer zijn gebruikelijke werkzaamheden weer opgepakt. Zijn rugpijn is echter in de loop der jaren weer teruggekomen en op 12 januari 2016 is werknemer opnieuw arbeidsongeschikt geraakt. Vanaf 9 januari 2018 ontvangt werknemer een WIA-uitkering (IVA). Werknemer is 80-100 procent duurzaam arbeidsongeschikt. Er zijn geen mogelijkheden tot werkhervatting en verbetering van de belastbaarheid is niet of nauwelijks te verwachten. Werknemer heeft schulden in de vorm van een consumptief krediet voor een maximaal bedrag van € 46.800. Hij heeft op dit moment geen financiële mogelijkheden om de schuld maandelijks af te lossen. De echtgenote van werknemer is ernstig ziek en wordt door werknemer verzorgd. Werknemer heeft Xella naar aanleiding van de ontstane situatie na 9 januari 2018 meerdere malen mondeling verzocht om het dienstverband te beëindigen en om aan hem de transitievergoeding te voldoen. Tussen partijen zijn meerdere voorstellen gewisseld waarbij werknemer uiteindelijk zijn aanspraak beperkt heeft tot het bedrag waarvoor Xella op grond van de compensatieregeling door het UWV gecompenseerd zal worden. Xella heeft op de (redelijke) verzoeken van werknemer om de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een transitievergoeding te beëindigen, afwijzend gereageerd. Werknemer is van mening dat Xella hierdoor de norm van goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW schendt en daardoor schadeplichtig is geworden. Werknemer vordert dan ook thans bij kort geding een voorschot op deze schadevergoeding van € 25.000. Werknemer motiveert zijn vordering door te verwijzen naar het arrest Stoof/Mammoet. Werknemer stelt dat de rechtsontwikkeling er evident bij is gebaat dat de Hoge Raad zich in een richtinggevende uitspraak uitlaat over de beëindiging van de slapende

dienstverbanden en de uitkering van de transitievergoeding. Werknemer verzoekt de kantonrechter hier prejudiciële vragen over te stellen aan de Hoge Raad.

Oordeel

Alvorens tot een beoordeling over te gaan dient het verzoek tot het stellen van prejudiciële vragen aan de Hoge Raad aan de orde te komen. De kantonrechter is doordrongen van de omvang en de ernst van het probleem van de slapende dienstverbanden. Het moet immers meer dan aannemelijk worden geacht dat achter ieder slapend dienstverband een werknemer, al dan niet met gezin, schuilgaat die door hem/haar overkomen omstandigheden werkloos is geworden – met alle financiële gevolgen van dien – en het hem/haar bij wet toegekende recht op een transitievergoeding niet geldend kan maken. Gelet op de tot dusver bestendige jurisprudentie lijkt de route via de ernstige verwijtbaarheid en de schending van de normen van goed werkgeverschap voor werknemers een doodlopende weg. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat de compensatieregeling daarbij over het algemeen nog geen concrete rol speelde. Dat is nu anders en dat leidt tot onderling tegengestelde uitspraken, getuige de recente vonnissen van de voorzieningenrechter te Den Haag (AR Updates 2019-0333) en de kantonrechter te Zwolle (AR Updates 2019-0334). De thans door werknemer gekozen route via een redelijk voorstel in de zin van Stoof-Mammoet is nog niet eerder voorgelegd. De kantonrechter is het met werknemer eens dat gelet op de veelheid aan zaken betreffende slapende dienstverbanden er een grote maatschappelijke behoefte bestaat aan een richtinggevend standpunt van de Hoge Raad zodat de werkgevers en de werknemers alsook de rechtspraak een handvat hebben bij de verdere afwikkeling van deze zaken. Het stellen en beantwoorden van prejudiciële vragen acht de kantonrechter dan ook essentieel om tot een goede beoordeling van deze zaak te komen en voorts om tot een algemeen bruikbare leidraad te komen welke de eenheid van rechtspraak op dit onderwerp zal kunnen bevorderen. De kantonrechter kan zich vinden in de namens werknemer voorgestelde vragen en zal die overnemen. Iedere verdere beslissing zal worden aangehouden totdat een afschrift van de beslissing van de Hoge Raad is ontvangen.

Formulering prejudiciële vragen aan de Hoge Raad

De kantonrechter in kort geding stelt aan de Hoge Raad als prejudiciële vragen ex artikel 392 Rv:

1. Geldt de in HR 11 juli 2008, NJ 2011, 185, ECLI:NL:HR:2008:BD1847 (Stoof/Mammoet) ontwikkelde maatstaf ter beoordeling of een werknemer op grond van artikel 7:611 BW gehouden is om een voorstel tot wijziging van de arbeidsovereenkomst te aanvaarden dat hem *door de werkgever* in verband met gewijzigde omstandigheden op het werk is gedaan, ook in het spiegelbeeldige geval, waarin *de werknemer* in verband met zulke gewijzigde omstandigheden een wijzigingsvoorstel doet aan de werkgever? Met andere woorden: is een werkgever, wanneer (i) sprake is van gewijzigde omstandigheden op het werk waarin de werknemer als goed werknemer aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsovereenkomst, (ii) geoordeeld moet worden dat het voorstel van

de werknemer, alle omstandigheden in aanmerking genomen, redelijk is en (iii) niet gezegd kan worden dat aanvaarding van dat voorstel redelijkerwijze niet van de werkgever gevergd kan worden, op grond van artikel 7:611 BW verplicht dat voorstel te aanvaarden?

2. Indien vraag 1 bevestigend beantwoord wordt, kan het in die vraag bedoelde redelijke voorstel van de werknemer ook een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden behelzen?

3. Indien de vragen 1 en 2 bevestigend worden beantwoord, (a) vormt dan het feit dat een werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten en de periode bedoeld in art. 7:670 lid 1 en 11 BW is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken, geen herstel zal optreden en binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht – zodat de in artikel 7:669 lid 3 sub b BW bedoelde ontslaggrond is vervuld – dan een gewijzigde omstandigheid waarin de werknemer, handelend als goed werknemer, aanleiding kan zien tot het doen van een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden (al dan niet mede in aanmerking genomen de Wet van 11 juli 2018, houdende maatregelen met betrekking tot transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (*Stb.* 2018, 234))? en, zo ja: (b) heeft dan in de regel, dat wil zeggen: behoudens bijzondere omstandigheden, dan wel in beginsel, te gelden dat sprake is van een redelijk (beëindigings)voorstel van de kant van de werknemer voor zover dat voorstel behelst dat de beëindiging met wederzijds goedvinden plaatsvindt onder betaling door de werkgever van een ontslagvergoeding ter hoogte van het bedrag dat de werkgever op grond van de Wet van 11 juli 2018, houdende maatregelen met betrekking tot transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische of langdurige arbeidsongeschiktheid (*Stb.* 2018, 234) kan verhalen op het UWV?

4. Indien de vragen 1 tot en met 3 (deels) ontkennend worden beantwoord, kan de werkgever dan toch onder omstandigheden gelet op het bepaalde in artikel 7:611 BW gehouden zijn om akkoord te gaan met een voorstel tot beëindiging met wederzijds goedvinden van de arbeidsovereenkomst van een werknemer ten aanzien waarvan de in artikel 7:669 lid 3 sub b BW genoemde ontslaggrond vervuld is, wanneer dat voorstel van de werknemer behelst dat de werkgever aan hem een ontslagvergoeding betaalt ter hoogte van het bedrag dat de werkgever op grond van de Wet van 11 juli 2018, houdende maatregelen met betrekking tot transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (*Stb.* 2018, 234) kan verhalen op het UWV zo ja, aan welke voorwaarden dient dan getoetst te worden of een dergelijke gehoudenheid van de werkgever om zo een voorstel te aanvaarden, bestaat?

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2019:3331

Zaaknummer: 7567109 / CV EXPL 19-1150

Rechters: J.W. Rijksen

Advocaten: T.A. Mul, S.F. Sagel en H. den Besten

Wetsartikelen: 392 Rv, 7:611 BW en 7:699 lid 3 sub b BW