

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werkgever handelt niet ernstig verwijtbaar dan wel in strijd met goed werkgeverschap door slapend dienstverband met werknemer niet op te zeggen, ook niet nu het dienstverband van werknemer in juni 2019 vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van rechtswege eindigt.

Feiten

Werknemer is in 1987 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden. Op 2 maart 2015 is werknemer arbeidsongeschikt geworden. Bij brief van 22 februari 2017 heeft werkgever aan werknemer bevestigd dat op 2 maart 2017 zijn loondoorbetalingsverplichting eindigt en dat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer in stand houdt. Vanaf 27 februari ontvangt werknemer een WIA-uitkering (IVA). In juni 2019 zal werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Op grond van artikel 17a lid 10 van de cao GIL eindigt de arbeidsovereenkomst op die datum van rechtswege. Werknemer vordert in kort geding dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer met onmiddellijke ingang, althans op een door de voorzieningenrechter in goede justitie te bepalen datum doch ruimschoots voor juni 2019, opzegt op grond van artikel 7:671 lid 1 BW, onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding, op straffe van een dwangsom en met veroordeling van werkgever in de kosten van de procedure.

Oordeel

De spoedeisendheid van de vordering is door werknemer voldoende gesteld en door werkgever niet bestreden. Werkgever is niet gehouden tot opzegging van de arbeidsovereenkomst en betaling van de transitievergoeding. Over de vraag of de werkgever in geval van een slapend dienstverband gehouden kan worden het dienstverband op te zeggen, zijn diverse procedures gevoerd met als rode lijn (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 zijn verplichtingen als goed werkgever verplicht kan worden over te gaan tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Deze rechtspraak dateert van vóór de totstandkoming van de WCT. Over de vraag of de WCT dit anders maakt, heeft de Rechtbank Limburg (ECLI:NL:RBLIM:2019:3331) prejudiciële vragen voorgelegd aan de Hoge Raad. De kantonrechter kan echter de beantwoording van de prejudiciële vragen door de Hoge Raad

niet afwachten nu de arbeidsovereenkomst van werknemer in juni 2019 van rechtswege zal eindigen en er dus voor die datum en ook voordat de Hoge Raad arrest zal hebben gewezen, moet worden beslist op de vordering van werknemer. De kantonrechter overweegt dat het tot de keuzevrijheid/beleidsvrijheid van een werkgever behoort om een slapend dienstverband door opzegging te beëindigen. Noch uit de wet noch uit de wetsgeschiedenis volgt dat de werkgever een ontslagplicht heeft als aan deze voorwaarden is voldaan. Anders dan werknemer ziet de kantonrechter in de WCT en een uitspraak van de Haagse voorzieningenrechter (ECLI:NL:RBDHA:2019:3109) onvoldoende grond om af te wijken van de geschetste bestendige jurisprudentie. Dat de wetgever slapende dienstverbanden wil tegengaan en dat sprake is van een rechtsontwikkeling die inhoudt dat slapende dienstverbanden als ongewenst worden beschouwd, staat wel vast. Om werkgevers te stimuleren deze dienstverbanden te beëindigen, heeft de wetgever de WCT in het leven geroepen. Dit laat echter onverlet dat de werkgever nog steeds niet verplicht is dan de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Die verplichting heeft de wetgever niet opgelegd en kan ook niet uit de WCT worden afgeleid. Evenmin bevat de WCT de verplichting om ook bij langdurige arbeidsongeschiktheid de transitievergoeding 'af te rekenen'. Werkgever handelt niet in strijd met goed werkgeverschap door de arbeidsovereenkomst met werknemer niet op te zeggen, ook niet nu het dienstverband van werknemer in juni 2019 van rechtswege zal eindigen. Daarvan zou sprake kunnen zijn als de werkgever beleid heeft om de arbeidsovereenkomsten met een slapend dienstverband op te zeggen, maar dat in een individueel geval niet doet. Daar is in het onderhavige geval echter geen sprake van. De vorderingen van werknemer zullen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 29-05-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:4090

Zaaknummer: 7697136 CV EXPL 19-2707

Rechters: M.F.M.T. Franke

Advocaten: G.D. van der Heiden en D.J.L. Siegers

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 BW en 7:673 BW