

RECHTSPRAAK

Werknemer/Marine Service Zuid West B.V.

Werknemer in dienst houden tijdens ziekte (slapend dienstverband) is niet ernstig verwijtbaar. Geen verplichting tot het uitbetalen van de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 21 april 2008 in dienst getreden. Op 23 november 2015 is werknemer uitgevallen ten gevolge van een val van de trap bij hem thuis. Als gevolg hiervan is bepaald dat werknemer een (theoretisch) arbeidsongeschiktheidspercentage heeft van 17,35%. Omdat bij werkgever geen werkzaamheden voorhanden zijn waarbij werknemer fysiek minder zwaar wordt belast, ontvangt werknemer sinds 20 november 2017 een WW-uitkering. Op 11 augustus 2019 bereikt werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd. Werknemer verzoekt om uitbetaling van de transitievergoeding, primair omdat zijn arbeidsovereenkomst door zijn arbeidsongeschiktheid een lege huls is geworden, hetgeen te kwalificeren is als een beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Ter onderbouwing van zijn primaire verzoek stelt werknemer naar analogie van hetgeen de Hoge Raad in zijn beschikking van 14 september 2018 (ECLI:NL:HR:2018:1617) heeft beslist, dat zijn arbeidsomvang na de wachttijd van 104 weken en gelet op het feit dat het niet denkbaar is dat werknemer weer bij werkgever aan het werk zal gaan substantieel en duurzaam is verminderd van 38 naar 0 uren per week. De kantonrechter oordeelt hieromtrent dat dit een andere situatie betrof, omdat in het onderhavige geschil werkgever geen enkel initiatief neemt. Werknemer gaat immers niet meer aan de slag bij werkgever en werkgever laat het wat het voortbestaan van de arbeidsovereenkomst betreft daarbij. Het primaire verzoek van werknemer zal daarom worden afgewezen. Subsidiair verzoekt werknemer betaling van de transitievergoeding op grond van artikel 7:611 BW. Die grondslag kan op zichzelf genomen niet leiden tot toekenning van de transitievergoeding, omdat de transitievergoeding is gekoppeld aan een opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer vordert alleen betaling van de transitievergoeding, zonder daaraan te verbinden dat de arbeidsovereenkomst door werkgever moet worden opgezegd. Wellicht dat het werkgever op grond van artikel 7:611 BW wel verweten kan worden dat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer niet opzegt, maar zonder een voorafgaande beëindiging

van de arbeidsovereenkomst kan geen sprake zijn van de verplichting op de transitievergoeding te betalen. Het subsidiaire verzoek zal daarom ook worden afgewezen. Als meer subsidiair verzoek verzoekt werknemer de arbeidsovereenkomst met werkgever op de voet van artikel 7:671c BW te ontbinden in de zin dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve behoort te eindigen met het oog op het feit dat werkgever dan aanspraak kan maken op de transitievergoeding. Hierbij moet het gaan om ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Naar het oordeel van de kantonrechter is het in dienst houden van werknemer wellicht verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 09-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:8167

Zaaknummer: 7722605 RL EXPL 19-50262

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: J.G. Hage

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:671c BW en 7:673 BW