

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Slapend dienstverband. Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van arbeidsongeschikte werknemer voor pensioendatum. Kantonrechter volgt visie advocaat-generaal, mede gelet op eventuele appelerikelen. Ernstige verwijtbaarheid werkgever aangenomen. Toewijzing transitievergoeding met ruimere betalingstermijn.

Feiten

Werknemer is op 13 oktober 2005 in dienst getreden van werkgeefster. Werknemer heeft zich op 29 december 2014 ziek gemeld nadat hij was getroffen door een ernstige hersenbloeding. Op 27 november 2015 heeft werknemer een vervroegde IVA-aanvraag ingediend. Bij beslissing van 13 januari 2016 heeft het UWV aan werknemer een IVA-uitkering toegekend met ingang van 5 februari 2016 op basis van volledige arbeidsongeschiktheid. Van enig zicht op verbetering of herstel is geen sprake. Namens werknemer is werkgeefster een drietal keer verzocht de arbeidsovereenkomst met hem op te zeggen onder toekenning van de transitievergoeding. Werkgeefster heeft steeds laten weten niet bereid te zijn om het dienstverband met werknemer op te zeggen. Als de arbeidsovereenkomst niet eerder wordt beëindigd zal deze van rechtswege eindigen op 26 oktober 2019, de datum waarop werknemer de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken. In dat geval heeft werknemer geen recht op de transitievergoeding. Werknemer verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd onder toekenning van een transitievergoeding. Aan zijn verzoek heeft werknemer onder meer ten grondslag gelegd dat werkgeefster in strijd handelt met artikel 7:611 BW door niet in te gaan op het redelijke voorstel van werknemer om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Bovendien is het slapend houden van het dienstverband ernstig verwijtbaar. Verzoeker beperkt bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding zijn dienstjaren tot en met eind 2016 zodat werkgeefster niet wordt benadeeld.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van (bijna pensioengerechtigde) werknemer met slapend dienstverband?

Gelet op het fundamentele (grond)recht van vrije arbeidskeuze wordt een werknemersverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in beginsel gehonoreerd. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst tussen partijen dan ook ontbinden per 1 oktober

2019. Het is geen optie om de beslissing in de onderhavige ontbindingszaak aan te houden aangezien het niet valt te verwachten dat de Hoge Raad de aan hem gestelde prejudiciële vragen zal beantwoorden voordat werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. De kantonrechter ziet aanleiding om zich aan te sluiten bij de visie van de advocaat-generaal, hoewel op dit moment nog niet duidelijk is of de Hoge Raad de conclusie van de advocaat-generaal overneemt. Bij deze beslissing heeft de kantonrechter laten meewegen dat afwijzing van de transitievergoeding voor werknemer onherroepelijk is, ook al zou de Hoge Raad de visie van de advocaat-generaal volgen. Daarentegen kan toewijzing van de transitievergoeding in appel op verzoek van werkgeefster wel geredresseerd worden in het geval de Hoge Raad de hem voorgelegde prejudiciële vragen in andere zin zou beantwoorden dan de advocaat-generaal heeft gedaan.

Heeft werkgeefster een gerechtvaardigd belang de arbeidsongeschikte werknemer in dienst te houden?

De kantonrechter concludeert dat in dit geval onvoldoende gebleken is van gerechtvaardigde belangen aan de zijde van werkgeefster bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Het aantal 'slapers' binnen de werkgeefstergroep is voor de beoordeling van het onderhavige verzoek niet allesbeslissend, nu het erom gaat of werkgeefster in directe financiële problemen terecht zou komen als zij de transitievergoeding van werknemer zou moeten voorfinancieren. Dat is naar het oordeel van de kantonrechter echter onvoldoende gebleken, nu werkgeefster geen financiële stukken of jaarcijfers in het geding heeft gebracht waaruit blijkt hoe het financieel met haar onderneming gesteld is. Anderzijds wil de kantonrechter wel aannemen dat het voorfinancieren van de transitievergoedingen van 'slapers' een behoorlijke last voor werkgeefster oplevert en om die reden bestaat er aanleiding om werkgeefster een ruimere termijn dan genoemd in artikel 7:686a lid 1 BW te gunnen om de transitievergoeding aan werknemer te voldoen.

Is het in stand houden van de arbeidsovereenkomst ernstig verwijtbaar?

Nu de advocaat-generaal met zoveel woorden geconcludeerd heeft dat als uitgangspunt te gelden heeft dat een werkgever op grond van de norm van goed werkgeverschap gehouden is in te stemmen met een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst indien voldaan is aan de eisen van artikel 7:669 lid 3 aanhef en sub b BW, onder toekenning van de transitievergoeding, is de kantonrechter van oordeel dat het niet meewerken aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een langdurig zieke werknemer ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever oplevert. Immers, niet valt in te zien op welke andere wijze de werknemer in een geval als het onderhavige de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen effectueren, op een zodanige wijze dat op grond van de wet voor de werknemer recht bestaat op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:7646

Zaaknummer: 7917401 VZ VERZ 19-15339

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: R.R.E. Nobus en L.D. Peels

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub b BW, 7:671c BW, 7:673 BW en 7:686a BW