

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Regionaal Opleidingscentrum van Twente

Kort geding. Slapend dienstverband. De vordering van werknemer tot betaling van de transitievergoeding voor de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bij wijze van voorlopige voorziening toegewezen. Geen gerechtvaardigde belangen/financiële omstandigheden aan de kant van werkgever.

Feiten

Werknemer is geboren op 23 juni 1953. Werknemer is op 1 augustus 1998 in dienst getreden bij de Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Oost-Nederland, de rechtsvoorganger van het Stichting Regionaal Opleidingscentrum van Twente (hierna: ROC), in de functie van docent. Sinds 1 augustus 2011 vervult werknemer de functie van senior docent. De Cao MBO is van toepassing. Werknemer is sinds 26 november 2014 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt vanwege fysieke klachten naar aanleiding van een hartinfarct en een daaropvolgende openhartoperatie. Hij heeft vanaf 26 november 2016 een loongerelateerde WGA-uitkering op basis van 35-50% arbeidsongeschiktheid en loon op basis van 0,58 fte ontvangen. Met ingang van 27 februari 2017 is werknemer volledig uitgevallen. Bij beschikking van 20 juli 2018 heeft het UWV geoordeeld dat werknemer met terugwerkende kracht per 27 februari 2017 volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. Met terugwerkende kracht tot laatstgenoemde datum ontvangt werknemer een IVA-uitkering. Op 4 september 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en mevrouw A en mevrouw B namens het ROC. In dit gesprek is onder meer aan de orde gekomen de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Hierna is tussen de gemachtigde van werknemer en het ROC gecorrespondeerd over de betaling van de transitievergoeding. ROC heeft aangegeven niet de transitievergoeding te willen betalen, ondanks de Wet compensatie transitievergoeding (de WCT). Werknemer bereikt op 23 oktober 2019 de AOW-gerechtigde leeftijd. Werknemer vordert de kantonrechter het ROC te bevelen de arbeidsovereenkomst uiterlijk per 22 oktober 2019 op te zeggen zonder inachtneming van een opzegtermijn en met instemming van werknemer, onder toekenning van een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ROC niet kan worden verplicht de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen, nu het recht een dergelijke opzegplicht

voor de werkgever niet kent. De kantonrechter is echter voorshands wel van oordeel dat het ROC gehouden is mee te werken aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer met betaling van de transitievergoeding. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat in onderhavige situatie sprake is van een slapende arbeidsovereenkomst sinds 27 februari 2019, nu werknemer per die datum twee jaar volledig arbeidsongeschikt was en er geen reëel zicht op werkhervatting door hem bestond en bestaat. Dit is enerzijds het geval door zijn medische situatie en het oordeel van het UWV dat werknemer per 27 februari 2017 volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten. Anderzijds is onvoldoende aannemelijk geworden dat het ROC vanaf 27 februari 2017 in de veronderstelling verkeerde dat herstel zou optreden en werknemer zijn werkzaamheden alsnog (gedeeltelijk) zou (kunnen) hervatten of dat werknemer de indruk zou hebben gewekt te willen re-integreren. Het eigen belang dat het ROC in onderhavige procedure naar voren heeft gebracht om de transitievergoeding niet te willen/hoeven betalen is alleen een financieel belang. Om de financiële gevolgen van het moeten betalen van een transitievergoeding voor werkgevers weg te nemen, althans te verzachten, is de WCT opgesteld. Dat werknemers inkomensachteruitgang in werkelijkheid beperkt is geweest doordat hij met terugwerkende kracht een IVA-uitkering heeft ontvangen en daarnaast nog de loondoorbetaling van het ROC, maakt voorgaand voorlopig oordeel niet anders: ook bij een geringe inkomensachteruitgang heeft werknemer recht op de wettelijke transitievergoeding. De kantonrechter is voorlopig van oordeel dat – gelet op de bedoeling van de wetgever – met voldoende mate van waarschijnlijkheid kan worden aangenomen dat een vordering van werknemer met eenzelfde strekking in een bodemprocedure zal worden toegewezen. De vordering van werknemer tot betaling van de transitievergoeding zal dan ook bij wijze van voorlopige voorziening worden toegewezen. In verband met de mogelijkheid dat de Hoge Raad de conclusie van de A-G niet zal volgen en een antwoord zal geven dat erop zou neerkomen dat werknemer uiteindelijk, om welke reden dan ook, geen recht heeft op een transitievergoeding, dient het ROC het bedrag te storten op de derdengeldrekening van de gemachtigde van werknemer. Het bedrag kan aan werknemer worden uitgekeerd indien partijen dat overeenkomen of indien op basis van een onherroepelijke gerechtelijke uitspraak blijkt dat werknemer recht heeft op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2019:3959

Zaaknummer: 8078932 \ CV EXPL 19-3444

Rechters: K.J. Haarhuis

Advocaten: J. van der Vinne en M.F. Groen

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:671 BW