

RECHTSPRAAK

werknemer/Xella Kalkzandsteenfabriek De Hazelaar B.V.

Werkgever is op grond van goed werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW gehouden mee te werken aan beëindiging van slapend dienstverband, onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is in 1986 in dienst getreden bij Xella Kalkzandsteenfabriek De Hazelaar B.V. (hierna: Xella) als allround monteur/specialist. Werknemer is, na een eerdere periode van arbeidsongeschiktheid, in januari 2016 (wederom) arbeidsongeschikt geraakt. Vanaf 9 januari 2018 ontvangt werknemer een WIA-uitkering (IVA). Hij is 80-100% duurzaam arbeidsongeschikt. Er zijn geen mogelijkheden tot werkhervatting en verbetering van de belastbaarheid is niet of nauwelijks te verwachten. Werknemer heeft Xella na 9 januari 2018 een aantal keer voorgesteld de arbeidsovereenkomst te beëindigen onder toekenning van een transitievergoeding. Xella heeft dit voorstel telkens afgewezen. Tussen partijen is in geschil of Xella op grond van de norm van goed werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW verplicht is positief op het voorstel van werknemer in te gaan. In dat kader heeft de kantonrechter geconstateerd dat er veel zaken zijn over 'slappende dienstverbanden' en overwogen dat er behoefte is aan een oordeel van de Hoge Raad. Om die reden heeft hij vier prejudiciële vragen aan de Hoge Raad gesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

'Omgekeerde toepassing' Stoof/Mammoet-toetsing

De prejudiciële vragen 1 tot en met 3 stellen, kort gezegd en in samenhang gelezen, aan de orde of de maatstaf van het arrest van de Hoge Raad van 11 juli 2008 (Stoof/Mammoet) zich leent voor 'omgekeerde toepassing' bij het beantwoorden van de vraag of een werkgever gehouden is een voorstel van de werknemer tot beëindiging van een 'slapend dienstverband' te aanvaarden, onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer. Op de grondslag van artikel 7:611 BW heeft de Hoge Raad in voornoemd arrest een maatstaf gegeven voor de beoordeling of een werknemer gehouden is in te stemmen met een voorstel van de werkgever

tot wijziging van de arbeidsovereenkomst. Kort gezegd houdt die maatstaf in dat onderzocht moet worden (1) of de werkgever in gewijzigde omstandigheden op het werk als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, (2) of het door hem gedane voorstel redelijk is en (3) of aanvaarding van het door de werkgever gedane redelijke voorstel in het licht van de omstandigheden van het geval in redelijkheid van de werknemer gevegd kan worden. De Hoge Raad oordeelt dat voornoemde maatstaf zich niet voor bedoelde 'omgekeerde toepassing' leent. Die maatstaf is immers gegeven voor wijziging van een arbeidsovereenkomst en niet voor gehele beëindiging daarvan. Daarbij komt dat de positie van een werkgever zodanig verschilt van die van een werknemer dat de maatstaf van Stoof/Mammoet zich ook om die reden niet leent voor 'omgekeerde toepassing'. De werkgever staat immers in een gezagsverhouding tot de werknemer en dient bij de uitoefening van zijn bevoegdheden niet alleen het belang van de individuele werknemer te betrekken, maar ook andere belangen, waaronder de belangen van andere werknemers. De eerste drie prejudiciële vragen worden dan ook ontkennend beantwoord.

Goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW

De vierde prejudiciële vraag luidt, kort gezegd, of de norm van goed werkgeverschap van artikel 7:611 BW de werkgever onder omstandigheden ertoe verplicht in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van een 'slapend dienstverband', onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer ter hoogte van het bedrag dat de werkgever op grond van de Wet compensatie transitievergoeding kan verhalen op het UWV. De Hoge Raad beantwoordt deze prejudiciële vraag als volgt. Als is voldaan aan de vereisten van artikel 7:669 lid 1 en lid 3 aanhef en sub b BW voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, geldt als uitgangspunt dat een werkgever op grond van goed werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW, gehouden is in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Daarbij geldt dat die vergoeding niet meer behoeft te bedragen dan hetgeen aan transitievergoeding verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de dag na die waarop de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer de arbeidsovereenkomst zou kunnen (doen) beëindigen. Op dit uitgangspunt moet een uitzondering worden aanvaard als – op grond van door de werkgever te stellen en zo nodig te bewijzen omstandigheden – de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst. Zo'n belang kan bijvoorbeeld gelegen zijn in reële re-integratiemogelijkheden voor de werknemer. Zo'n belang kan niet gelegen zijn in de omstandigheid dat de werknemer op het moment dat hij zijn beëindigingsvoorstel doet, de pensioengerechtigde leeftijd bijna heeft bereikt. Als de werkgever aannemelijk maakt dat de voorfinanciering leidt tot ernstige financiële problemen, kan de rechter beslissen dat betaling aan de werknemer in termijnen plaatsvindt of wordt opgeschort tot na 1 april 2020. Vanaf 1 april 2020 geldt echter ingevolge artikel 2 Regeling compensatie transitievergoeding dat voor een aanvraag op grond van de Wet compensatie transitievergoeding vereist is dat de

volledige vergoeding aan de werknemer is voldaan, hetgeen de werkgever verplicht tot voorfinanciering.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 08-11-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:1734

Zaaknummer: 19/01873

Rechters: E.J. Numann, C.E. du Perron, M.J. Kroeze, C.H. Sieburgh en mr. drs. F.J.P. Lock

Advocaten: S.F. Sagel en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 sub b BW en 7:673 BW