

RECHTSPRAAK

De in het Xella-arrest bepaalde maatstaf voor het berekenen van de vergoeding geldt ook in geval de arbeidsovereenkomst door werkgever – met toestemming van het UWV – wordt opgezegd*Feiten*

Werkneemster is op 15 mei 2006 als schoonmaakster in dienst getreden bij ISS Nederland. Op 14 september 2017 is werkneemster ziek uitgevallen wegens ziekte. Op grond van overgang van onderneming is werkneemster per 18 november 2018 in dienst getreden bij CSU. Op 12 september 2019 – na 104 weken arbeidsongeschiktheid – is aan werkneemster een WIA-uitkering toegekend. Werkneemster heeft bij brief d.d. 9 december 2019 met een beroep op het Xella-arrest voorgesteld om het dienstverband per 15 december 2019 met wederzijds goedvinden te beëindigen. Partijen zijn hierop in gesprek gegaan over de voorwaarden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar hebben geen overeenstemming kunnen bereiken over de hoogte van de toe te kennen transitievergoeding. Op 30 december 2019 heeft CSU het UWV toestemming verzocht om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. Deze toestemming is door het UWV bij beslissing van 25 februari 2020 verleend. CSU heeft de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2020 opgezegd, zonder inachtneming van de opzegtermijn, omdat dat volgens haar geen doel zou dienen, nu zij geen loon meer hoeft te betalen. Werkneemster heeft bezwaar gemaakt tegen de gehanteerde uitgangspunten bij de berekening van de transitievergoeding en heeft aanspraak gemaakt op toekenning van een vergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn en een afrekening van de resterende vakantiedagen. Werkneemster vordert betaling van deze posten.

*Oordeel**Transitievergoeding*

In het Xella-arrest heeft de Hoge Raad geoordeeld dat de transitievergoeding niet meer hoeft 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 grond van deze maatstaf zou voor de berekening van de vergoeding dus moeten worden uitgegaan van een einddatum van 12 september 2019. Partijen zijn het in het kader van deze onderhandelingen evenwel niet eens geworden over de hoogte van de toe te kennen vergoeding, waarna de arbeidsovereenkomst uiteindelijk na toestemming van het UWV is beëindigd per 1 mei 2020. Juist is, zoals werkneemster stelt, dat het in het Xella-arrest ging om de beëindiging van een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Naar het oordeel

van de kantonrechter maakt dit echter niet, dat in het onderhavige geval moet worden afgeweken van de in het *Xella*-arrest genoemde maatstaf voor het berekenen van de vergoeding. Dat partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen over een beëindiging met wederzijds goedvinden, heeft te maken met het feit dat bij de berekening van de toe te kennen (transitie)vergoeding een geschil ontstond over de omvang van het dienstverband. Naar het oordeel van de kantonrechter is het onder deze omstandigheden niet redelijk om de transitievergoeding te berekenen tot de einddatum van 1 mei 2020. Toewijzing van het verzoek op dit punt zou immers impliceren dat een werknemer, na zelf een verzoek tot beëindiging te hebben gedaan vanwege een ‘slapend dienstverband’, de onderhandelingen bewust kan frustreren teneinde te bewerkstelligen dat de transitievergoeding over een langere termijn wordt berekend.

Onregelmatige opzegging

CSU heeft erkend dat zij met inachtneming van de opzegtermijn en de aftrek van de proceduretijd had moeten opzeggen per 11 mei 2020, in plaats van 1 mei 2020. De werkgever is in een dergelijk geval een vergoeding verschuldigd, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. In dit geval zou een vergoeding dus nihil zijn, omdat er geen loonbetalingsplicht meer bestond. Werkneemster heeft in dit kader verwezen naar een uitspraak van de Hoge Raad van 21 oktober 1983 (*NJ* 1984, 255), waaruit volgt dat niet van belang is of de werkgever daadwerkelijk tot loonbetaling gehouden was. Wat daar van zij, onder de gegeven omstandigheden, waarbij werkneemster het initiatief heeft genomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en een langere opzegtermijn geen enkel doel treft, is voor toekenning van enige vergoeding naar het oordeel van de kantonrechter geen plaats.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:10305

Zaaknummer: 8598342/20-50368

Rechters: I.F. Dam

Advocaten: O.J. Praamstra en R.M. Kerkhof

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 BW, 7:672 BW, 7:637 BW, 7:638 BW en 7:635 BW