

RECHTSPRAAK

Werkgever gehouden tot betaling schadevergoeding (Xella) wegens afwijzen voorstel van werknemer tot beëindiging (slapend) dienstverband onder toekenning van de transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 1998 in dienst getreden bij het ROC. Op 26 november 2014 is werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt geraakt voor zijn werkzaamheden als docent. Sinds 27 februari 2017 is werknemer volledig arbeidsongeschikt en ontvangt hij een IVA-uitkering. Deze IVA-uitkering is hem op 16 augustus 2018 met terugwerkende kracht toegekend. Op 3 oktober 2019 heeft werknemer het ROC in kort geding gedagvaard. Werknemer vorderde in kort geding onder meer dat de arbeidsovereenkomst uiterlijk per 22 oktober 2019 op zou worden gezegd onder toekenning van een transitievergoeding ter hoogte van € 76.000 bruto. Bij vonnis van 18 oktober 2019 heeft de kantonrechter in kort geding de vordering van werknemer gedeeltelijk toegewezen. De kantonrechter veroordeelde het ROC tot betaling van een bedrag van € 76.000 bruto, te storten op de derdengeldrekening van de gemachtigde van werknemer, met bepaling dat het bedrag aan werknemer uitgekeerd zal worden als partijen dat overeenkomen of als op basis van een onherroepelijke gerechtelijke uitspraak tussen partijen blijkt dat werknemer recht heeft op de transitievergoeding. Werknemer heeft op 23 oktober 2019 de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Partijen twisten over de vraag of ROC heeft geweigerd om in te stemmen met een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een transitievergoeding, terwijl zij hiertoe wel verplicht was.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer sinds 27 februari 2017 niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten. Anders dan het ROC kennelijk stelt, is er geen sprake geweest van een voortzetting van arbeid in aangepaste vorm, dan wel een herplaatsing van werknemer naar een andere passende functie. Het deelnemen aan scholingsdagen en andere (sociale) activiteiten kunnen in redelijkheid niet als arbeid in aangepaste vorm, dan wel als een herplaatsing in een andere passende functie worden gekwalificeerd. De slotsom is dan ook dat er sinds 27 februari 2019 tussen het ROC en werknemer sprake is geweest van een slapend dienstverband. De brief van het ROC van 30 november 2018 als reactie op het voorstel van werknemer tot beëindiging van de arbeidsrelatie dient als een weigering te worden opgevat. In die brief geeft het ROC immers aan niet bereid te zijn een transitievergoeding toe te kennen, hoewel zij ervan op de hoogte is dat deze vergoeding bij het UWV kan worden verhaald en hoewel zij van de IVA-uitkering en dus van de duurzame arbeidsongeschiktheid

van werknemer op de hoogte was. Naar het oordeel van de kantonrechter kunnen de door het ROC gestelde omstandigheden niet leiden tot het oordeel dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. De voortzetting van het dienstverband is na 27 februari 2019 het gevolg geweest van de weigering van het ROC bij brief van 30 november 2018 om mee te werken aan de beëindiging van het dienstverband, onder toekenning van een transitievergoeding. De voortzetting van het dienstverband – in weerwil van de wens van werknemer – kan dan ook niet aan werknemer worden tegengeworpen. In het verlengde daarvan kan evenmin worden gesteld dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door via een kortgedingprocedure te trachten die transitievergoeding alsnog veilig te stellen. Uit die brief volgt dus dat het ROC enkel bereid was te presteren op andere voorwaarden dan waartoe zij (als goed werkgever) verplicht was. Reeds om die reden hoefde werknemer het ROC niet in gebreke te stellen en trad het verzuim van het ROC reeds in op 27 februari 2019, de datum van intreden van het slapend dienstverband waarmee het recht op beëindiging daarvan onder toekenning van een transitievergoeding voor werknemer ontstond. Het ROC was vanaf die datum dan ook gehouden de met de tekortkoming gepaard gaande schade aan werknemer te vergoeden. Het ROC heeft verwijtbaar gehandeld door niet in te stemmen met het voorstel van werknemer van 9 november 2018 om het dienstverband onder toekenning van een transitievergoeding te beëindigen, hoewel zij hiertoe wel verplicht was. Daarmee heeft het ROC zelf de situatie in het leven geroepen dat de arbeidsrelatie – in weerwil van de wens van werknemer – is voortgezet, waardoor zij de door haar gestelde kosten heeft moeten (door)betalen. Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat ook het ROC op grond van artikel 7:669 BW de arbeidsrelatie in een eerder stadium had kunnen beëindigen en daarmee de doorbetaling van die kosten had kunnen voorkomen, zodat het ook in zoverre redelijk is dat het ROC de kosten die gepaard gaan met de voortzetting van de arbeidsrelatie draagt. Gelet op het voorgaande zal de kantonrechter het schadebedrag van werknemer begroten op € 47.044, dat is het netto-equivalent van € 76.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 15-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:4451

Zaaknummer: 8208457 CV EXPL 19-4323

Rechters: T.J. Thurlings-Rassa

Advocaten: J.P.J. Wessels en M.F. Groen

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:611 BW