

## RECHTSPRAAK

***Werkgever dient in te stemmen met voorstel tot beëindiging slapend dienstverband. Dat opzegging na 1 januari 2020 geschiedt, komt voor risico van werkgever. Geen sprake van opvolgend werkgeverschap, dus transitievergoeding berekend vanaf datum in dienst bij huidige werkgever.***

*Feiten*

Op 10 mei 1983 is werknemer in dienst getreden bij bedrijf X. Op 24 oktober 2000 is bedrijf X in staat van faillissement verklaard. Op 1 november 2000 is werknemer voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Marine and Offshore Protection and Preservation B.V. (hierna: MOPP). Op 31 augustus 2015 is werknemer wegens ziekte arbeidsongeschikt geraakt. De loondoorbetalingsverplichting van MOPP is geëindigd op 27 augustus 2018, na verlenging als gevolg van een loonsanctie. Met ingang van 27 augustus 2018 ontvangt werknemer een IVA-uitkering. Vanaf 27 mei 2019 heeft werknemer diverse brieven gestuurd aan MOPP, waarin hij verzoekt om zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen, onder toekenning van een transitievergoeding. In deze procedure vordert werknemer MOPP te bevelen om in te stemmen met het voorstel van werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een transitievergoeding.

*Oordeel**Verplichting tot beëindiging slapend dienstverband*

MOPP voert aan dat zij een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst omdat zij niet vast kon stellen of werknemer reële re-integratiemogelijkheden heeft. De kantonrechter oordeelt dat MOPP dit standpunt onvoldoende heeft onderbouwd. De omstandigheid dat werknemer een IVA-uitkering ontvangt, biedt immers reeds sterke indicaties dat hij geen reële re-integratiemogelijkheden heeft, behoudens contra-indicaties (waarvan niet gebleken is). Voor zover MOPP meer zekerheid hierover had willen krijgen had zij werknemer hierover zelf actief dienen te benaderen, maar het is niet vast komen te staan dat zij zich daartoe ingespannen heeft. Op grond hiervan oordeelt de kantonrechter dat MOPP, in de lijn met de Xella-beschikking, gehouden is in te stemmen met een voorstel van werknemer tot beëindiging van zijn slapend dienstverband met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding aan hem ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding.

*Opvolgend werkgeverschap*

Voorts dient beoordeeld te worden hoe hoog de aan werknemer toe te kennen vergoeding is. Daartoe is allereerst van belang vast te stellen wanneer het dienstverband van werknemer is aangevangen. De kantonrechter is echter van oordeel dat niet is komen vast te staan dat de nieuwe overeenkomst wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eiste als de vorige overeenkomst. Zelfs als dat wel vast zou komen te staan, dan staat evenmin vast dat er 'zodanige banden' bestaan tussen bedrijf X en MOPP. De enkele omstandigheid dat meerdere werknemers zouden zijn overgegaan naar MOPP zegt niet dat MOPP daarmee inzicht had in de hoedanigheden en geschiktheid van werknemer. Derhalve dient MOPP niet te worden aangemerkt als opvolgend werkgever en zal bij de berekening van de vergoeding worden uitgegaan van een aanvang van het dienstverband op 1 november 2000.

### *Transitievergoeding*

Vast staat dat partijen er niet in zijn geslaagd om de arbeidsovereenkomst van werknemer voor 1 januari 2020 te beëindigen. De kantonrechter oordeelt dat deze omstandigheid voor rekening en risico van MOPP komt, omdat werknemer al in mei 2019 bij brief verzocht heeft om zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen. Daarmee kreeg MOPP ruimschoots de tijd om het slapende dienstverband te beëindigen.

Niet is komen vast te staan dat MOPP zich heeft ingespannen om voor 2020 duidelijkheid te krijgen. De door MOPP aangevoerde omstandigheid dat zij niet de gehele transitievergoeding gecompenseerd zal krijgen komt eveneens voor haar risico. MOPP heeft er namelijk zelf voor gekozen om het dienstverband te laten slapen. De kantonrechter is van oordeel dat de transitievergoeding dient te worden berekend over de periode 1 november 2000 tot en met 28 augustus 2018, de dag na die waarop de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer de arbeidsovereenkomst zou kunnen (doen) beëindigen. De vergoeding wordt op grond hiervan vastgesteld op € 50.979 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 29-01-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2021:1037

**Zaaknummer:** 8521267 \ CV EXPL 20-14812

**Rechters:** K.J. Bezuijen

**Advocaten:** A.J. van Geen

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:668a BW en 7:673 BW