

RECHTSPRAAK

Voortgezette arbeidsovereenkomst, maar beëindiging van de eerste arbeidsovereenkomst op initiatief werknemer. Geen transitievergoeding verschuldigd over de eerste arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werknemer is van 1 oktober 2013 tot 1 juli 2019 in dienst geweest van werkgeefster in de functie van salesmanager. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2019 opgezegd en is elders in dienst getreden. Werknemer heeft omstreeks september 2019 aan werkgeefster gevraagd naar de mogelijkheden om weer bij werkgeefster in dienst te treden. Daar hebben meerdere gesprekken over plaatsgevonden met als gevolg dat werknemer vanaf 14 oktober 2019 wederom in dienst is getreden van werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van ordermanager. Bij beschikking van 2 november 2020 heeft de kantonrechter van deze rechtbank de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden op de i-grond per 1 januari 2021. Werkgeefster heeft in de salarisronde van januari 2021 een bedrag van € 2.311,55 bruto aan transitievergoeding betaald aan werknemer. Werknemer verzoekt de kantonrechter werkgeefster te veroordelen tot het betalen van de transitievergoeding van € 10.945,45 bruto.

Oordeel

Het houdt partijen verdeeld of de transitievergoeding moet worden berekend vanaf de ingangsdatum van de eerste arbeidsovereenkomst (1 oktober 2013) of vanaf het moment dat werknemer opnieuw (per 14 oktober 2019) bij werkgeefster in dienst is getreden. Werknemer doet enkel een beroep op de Ragetlieregel. Hoewel werknemer gevolgd kan worden in zijn standpunt dat de Ragetlieregel van toepassing is, brengt dit niet (direct) met zich dat ook de dienstjaren van zijn eerste arbeidsovereenkomst met werkgeefster moeten worden meegeteld bij de berekening van de transitievergoeding. Nu werknemer gesteld heeft dat zijn arbeidsovereenkomsten bij werkgeefster elkaar hebben opgevolgd binnen een periode van zes maanden, zal de kantonrechter de rechtsgronden ambtshalve aanvullen en aan de hand van artikel 7:673 lid 4 onder b BW het verzoek van werknemer beoordelen. De vraag die vervolgens ter beoordeling voorligt, is of dit artikel strikt moet worden toegepast in het onderhavige geval waarin werknemer zelf de eerste arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Een strikte toepassing van artikel 7:673 lid 4 BW zou het ongewenste gevolg met zich meebrengen dat werknemer ondanks zijn eigen opzegging wordt beloond door terug te keren binnen een periode van zes maanden bij werkgeefster, terwijl werkgeefster financieel wordt “gestraft” voor het ter wille zijn geweest van werknemer door in te gaan op zijn verzoek hem opnieuw een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Gelet op de essentie van artikel 7:673 BW, de ratio achter

de anciënniteit en het doel van de transitievergoeding is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar om werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding (zeker met toepassing van correctiefactor 1,5) over het volledige dienstverband vanaf 1 oktober 2013, zonder daarbij rekening te houden met de opzegging van werknemer per 1 juli 2019. Daarbij weegt ook mee dat werknemer al een andere baan had aanvaard, voordat hij tot opzegging van zijn arbeidsovereenkomst bij werkgeefster overging en hij dus welbewust deze keuze heeft gemaakt. Voorgaande brengt met zich mee dat hoewel artikel 7:673 lid 4 BW van driekwart dwingend recht is en een abstracte en gestandaardiseerde regeling geeft waardoor terughoudendheid is geboden, er ruimte bestaat op grond van de redelijkheid en billijkheid om in dit geval het wetsartikel niet strikt toe te passen. Het verzoek van werknemer om werkgeefster te veroordelen tot betaling over te gaan van de transitievergoeding over de periode vanaf 1 oktober 2013 wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:843

Zaaknummer: 8989636 / ME VERZ 21-20

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: H. den Besten en A. van de Beek

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:677 BW