

RECHTSPRAAK

Vervaltermijn transitievergoeding. Structurele en substantiële vermindering arbeidsduur door arbeidsongeschiktheid naar interpretatie van de Kolom-beschikking. Recht op volledige transitievergoeding. Vervaltermijn transitievergoeding en billijke vergoeding.*Feiten*

Wijlen werknemer is op 17 januari 1977 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 15 mei 2015 heeft werknemer zich bij werkgeefster ziek gemeld. Per 15 mei 2017 is werknemer door het UWV 35-80% arbeidsongeschikt geacht voor de Wet WIA waarbij hem een WGA-uitkering is toegekend. In het kader van zijn re-integratie heeft werknemer zijn werk voor 12 uur per week hervat. Op 13 juli 2018 heeft werknemer zich wegens zijn verslechterde gezondheidstoestand ook voor die 12 uur per week ziek moeten melden. In de tweede helft van 2018 en begin 2019 heeft werknemer geprobeerd zijn werk weer op te pakken. Maar de bedrijfsarts heeft toen vastgesteld dat zich recent nieuwe medische problematiek geopenbaard heeft. Het UWV heeft werknemer vervolgens op 8 oktober 2019 80-100% arbeidsongeschikt geacht als gevolg waarvan hij een IVA-uitkering ontving. De arbeidsovereenkomst van werknemer is door werkgeefster na 104 weken arbeidsongeschiktheid, met toestemming van het UWV per 1 november 2020 opgezegd. Werkgeefster heeft bij de afwikkeling van het dienstverband een transitievergoeding aan werknemer uitgekeerd ten bedrage van € 18.633 bruto, gebaseerd op een 12-urige werkweek. In deze procedure stellen de erven van werknemer dat hij bij beëindiging van zijn dienstverband recht had op een transitievergoeding van € 52.111,40 bruto, uitgaande van een 36-urige werkweek. Nu werkgever minder heeft betaald vorderen de erven het resterende bedrag aan transitievergoeding, alsmede betaling van een billijke vergoeding op grond van ernstig verwijtbaar handelen.

*Oordeel**Transitievergoeding*

De kantonrechter overweegt allereerst dat een verzoek in het kader van de transitievergoeding binnen drie maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, moet worden gedaan. Aangezien het dienstverband per 1 november 2020 is geëindigd en het verzoek bij de griffie van de rechtbank is ingekomen op 29 januari 2021 kunnen de erven werknemer in dit deel van hun vordering worden ontvangen. De erven van werknemer voeren aan dat het restant van € 33.478,40 verschuldigd is omdat de transitievergoeding berekend dient te worden aan de hand van een 36-urige werkweek. Er was namelijk geen sprake van een

vermindering van de arbeidsduur, omdat werknemer niet had ingestemd met een wijziging van de arbeidsovereenkomst, aldus de erven. De kantonrechter overweegt hierbij dat de erven kennelijk doelen op de *Kolom*-beschikking van de Hoge Raad. De kantonrechter is van oordeel dat zich in casu een vergelijkbare situatie voordoet, nu sprake is van een substantiële en structurele vermindering van de arbeidsduur van 36 naar 12 uur per week door een ingrijpende en blijvende arbeidsongeschiktheid van werknemer. De vordering van de erven van werknemer worden dan ook toegewezen.

Billijke vergoeding

De erven van werknemer hebben hun verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding gebaseerd op artikel 7:682 lid 1 onder c BW. Verzoeken die zijn gebaseerd op toepassing van dit artikel hebben echter een vervaltermijn van twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Aangezien het dienstverband per 1 november 2020 is geëindigd en het verzoek bij de griffie van de rechtbank is ingekomen op 29 januari 2021 zullen de erven van werknemer in hun verzoek tot betaling door werkgeefster van een billijke vergoeding niet-ontvankelijk moeten worden verklaard.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2232

Zaaknummer: 9006974 AE VERZ 21-10 LT/33864

Rechters: J.J.M. de Laat

Advocaten: H.B.Th. Koekkoek en J.W.A. Ringeling

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:682 BW en 7:686a BW