

## RECHTSPRAAK

***Werkgever niet gehouden slapend dienstverband op te zeggen indien hij geen aanspraak kan maken op compensatie van (een deel van) de transitievergoeding. Wachtijd verstreken vóór inwerkingtreding WWZ.****Feiten*

Werkneemster is op 16 september 1999 bij werkgeefster in dienst getreden. Zij was laatstelijk werkzaam in de functie van medewerker ledenadministratie. Op 7 november 2007 is werkneemster wegens psychische klachten uitgevallen. Eind 2009 heeft zij haar werkzaamheden (gedeeltelijk) hervat. Op 13 oktober 2014 is werkneemster opnieuw uitgevallen wegens ziekte. Vanaf dat moment heeft zij geen werkzaamheden meer verricht. Omdat de ziekmelding volgens de bedrijfsarts dezelfde oorzaak had als tijdens de eerste ziekteperiode, heeft werkgeefster het UWV verzocht om toekenning van een WIA-uitkering aan werkneemster per 13 oktober 2014. Het UWV heeft deze uitkering toegekend op basis van 53,59% arbeidsongeschiktheid. Vanaf 13 oktober 2014 bestond er voor werkgeefster geen loondoorbetalingsverplichting meer. Vanaf 9 november 2017 is werkneemster voor 80-100% arbeidsongeschikt verklaard. Werkneemster heeft werkgeefster eind oktober 2020 verzocht om mee te werken aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de transitievergoeding. Werkgeefster heeft – voorafgaand aan deze procedure – niet inhoudelijk op dit verzoek gereageerd. Werkneemster heeft op 14 december 2020 de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is op die datum van rechtswege geëindigd. Werkneemster vordert thans toekenning van een bedrag gelijk aan de transitievergoeding en stelt zich op het standpunt dat werkgeefster ten onrechte niet heeft meegewerkt aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen verschillen van mening over de vraag op welk moment werkgeefster het dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid van werkneemster had kunnen beëindigen. Werkneemster stelt dat dit pas kon nadat zij door het UWV voor 80-100% arbeidsongeschikt was verklaard (november 2017). Werkgeefster stelt dat zij het dienstverband al op 13 oktober 2014 kon opzeggen. De wachtijd was op dat moment verstreken en de loondoorbetalingsverplichting gestopt, aldus werkgeefster. De kantonrechter oordeelt dat in dit geval echter niet hoeft te worden geslist op de vraag op welk moment werkgeefster bevoegd was tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Het gerechtshof Amsterdam heeft namelijk op 26 januari en 16 februari 2021 (zie AR 2021-0165 en AR 2021-

0302) geoordeeld dat uit de *Xella*-uitspraak blijkt dat een werkgever in beginsel alleen gehouden is een slapend dienstverband op te zeggen indien hij aanspraak kan maken op compensatie van (een deel van) de transitievergoeding ingevolge de compensatieregeling. Daarvan is in dit geval geen sprake. De compensatieregeling is opgenomen in artikel 7:673e BW. In lid 2 van dit artikel is bepaald dat de transitievergoeding niet meer bedraagt dan het bedrag van de transitievergoeding, berekend naar het moment van het bereiken van het einde van de wachttijd. Dat moment was in het geval van werkneemster op 13 oktober 2014 bereikt, derhalve vóór inwerkingtreding van de WWZ. Dit brengt mee dat werkgeefster niet gecompenseerd zou worden voor de aan werkneemster uit te keren transitievergoeding die zij bij opzegging van het dienstverband na 1 juli 2015 aan werkneemster zou moeten betalen. Het gerechtshof heeft geoordeeld dat de werkgever onder die omstandigheden niet gehouden is op grond van goed werkgeverschap in te stemmen met een beëindigingsvoorstel van een werknemer. De vordering van werkneemster is dan ook niet toewijsbaar.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 23-06-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2021:2959

**Zaaknummer:** 8906645 AC EXPL 20-3347 JH/1050

**Rechters:** C. Wallis

**Advocaten:** A. Schippers en M.J. van Basten Batenburg

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:673 BW en 7:673e BW