

RECHTSPRAAK

Werknemer die twee keer eerder ontslag nam (in 1995 en 2011), heeft geen recht op transitievergoeding over de gehele periode, nu de arbeidsovereenkomst de eerste twee keer niet op initiatief van werkgever is geëindigd. Werknemer heeft, na algehele bedrijfssluiting, enkel recht op transitievergoeding van 2012 tot 2021.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1991 in dienst getreden bij werkgever, een bv die actief is in de maritieme sector, in de functie van medewerker bij de afdeling waterbehandeling in de assemblagegroep. Op 24 april 1995 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 juni 1995, omdat hij een andere dienstbetrekking had aanvaard. De beëindiging is bevestigd met een finale kwijting. Twee weken later is werknemer weer in dienst getreden bij werkgever en is hij direct weer aan het werk gegaan. In het dossier is opgenomen dat “*is afgesproken dat alles normaal doorloopt*”. Eind november 2011 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst met werkgever opgezegd tegen 31 december 2011. Begin maart 2021 zijn partijen weer met elkaar in contact gekomen, waarna op 8 maart 2012 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen, officieel ingaand op 1 juni 2012, maar werknemer zou al vanaf 22 maart 2012 weer werkzaamheden hebben verricht voor werkgever. Als gevolg van een algehele bedrijfssluiting heeft werkgever per 1 februari 2021, na verkrijging van een ontslagvergunning van het UWV, de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd vanwege bedrijfseconomische redenen. Tussen partijen is discussie ontstaan over de hoogte van de transitievergoeding en de berekening daarvan. Werkgever heeft deze vergoeding berekend over de periode 1 april 2012 tot 1 februari 2021 en werknemer over de periode 1 oktober 1990 tot 1 februari 2021. Werknemer verzoekt dat werkgever wordt veroordeeld tot betaling van het verschuldigde gedeelte van de wettelijke transitievergoeding van € 21.706,81 bruto (over de periode 1 oktober 1990 tot 1 april 2012). Hij legt hieraan ten grondslag dat hij twee keer is weggegaan bij werkgever, maar telkens binnen drie maanden weer is teruggekeerd, waardoor sprake is van opvolgende dienstverbanden.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding over de periode 1991 tot 2011. De transitievergoeding is enkel verschuldigd als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is geëindigd, en dat was bij deze twee beëindigingen niet het geval. Werknemer heeft in 2011 de arbeidsovereenkomst opgezegd. Hij

wilde zelf bij een ander werkgever gaan werken. Werkgeefster heeft aangegeven dit jammer te vinden, wat haar betreft had de arbeidsovereenkomst niet beëindigd hoeven te worden. Een vergoeding door werkgeefster aan werknemer was dan ook niet aan de orde. Als in die periode het huidige artikel 7:673 BW had gegolden, was werkgeefster evenmin een transitievergoeding verschuldigd op grond van lid 1. Die eerdere arbeidsovereenkomsten vallen niet onder artikel 7:673 lid 1 BW omdat het einde daarvan het gevolg was van het initiatief van werknemer. Werknemer doet een beroep op artikel 7:673 lid 4 sub b BW en artikel XXII lid 8 WWZ voor wat betreft het overgangsrecht. Dit artikel is volgens de kantonrechter niet van toepassing op onderhavige situatie, waarbij de eerdere arbeidsovereenkomst op initiatief van werknemer is geëindigd. Het doel van lid 4 is om te voorkomen dat werknemers een transitievergoeding zouden mislopen als werkgevers constructies hanteren om dat te vermijden, zoals bijvoorbeeld het telkens achter elkaar aanbieden van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Dat is hier niet aan de orde. De door werknemer aangehaalde wetsgeschiedenis gaat over de ketenregeling van artikel 7:668a BW en is niet beslissend voor deze zaak. Het door werknemer verzochte wordt dus afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:4159

Zaaknummer: 9194288 \ HA VERZ 21-70 \ 42693 \ 32268

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: D.F. de Hamer en J. Nederlof

Wetsartikelen: 7:673 BW