

RECHTSPRAAK

Slapend dienstverband. Schadevergoeding van € 48.465,36 bruto toegewezen. Het slapend houden van het dienstverband is in strijd met de norm van goed werkgeverschap als daarbij geen redelijk belang bestaat voor werkgever. Werkneemster had al voor 2018 haar wens tot beëindiging onder toekenning van de transitievergoeding kenbaar gemaakt en daarbij gewezen op het wetsvoorstel compensatieregeling.

Feiten

Werkneemster, geboren in 1953, is sinds 1 april 2002 in dienst van werkgeefster in de functie van directiesecretaresse tegen een salaris van € 3.244 bruto exclusief vakantietoeslag. In de arbeidsovereenkomst is een pensioenontslagbeding opgenomen, waarbij is bepaald dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. De loondoorbetaling is per 14 december 2016 gestopt wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid. In januari 2017 heeft werkneemster per e-mail aan werkgeefster medegedeeld dat zij verwacht dat werkgeefster een ontslagvergunning bij het UWV zal aanvragen, waarbij zij verwijst naar de ontwikkelingen met betrekking tot de compensatieregeling transitievergoeding na langdurige ziekte. Werkgeefster heeft daaraan geen gevolg gegeven. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege. Werkneemster vordert een schadevergoeding gelijk aan de wettelijke transitievergoeding ex artikel 7:673e BW. Zij stelt zich op het standpunt dat zij als werkneemster met een slapend dienstverband aan werkgeefster, onder verwijzing naar de compensatiemogelijkheid en de norm van het goed werkgeverschap, de wens kenbaar heeft gemaakt tot een einde van de arbeidsovereenkomst te willen komen. Werkgeefster heeft nagelaten op dit verzoek in te gaan. Werkgeefster verzoekt afwijzing omdat zij van mening is op het moment van het verzoek niet verplicht te zijn aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te moeten meewerken.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat er per 14 december 2016 sprake is van een slapend dienstverband. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat het pensioenontslagbeding aan de hand van het *Haviltex*-criterium moet worden uitgelegd. Dit betekent dat arbeidsovereenkomst per 1 juli 2019 van rechtswege is geëindigd wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Op 20 juli 2018 is de Wet compensatie transitievergoeding in werking getreden. Uit de inhoud van de e-mail van werkneemster van januari 2017 kan naar het oordeel van de kantonrechter de wens van werkneemster worden afgeleid om tot beëindiging van het dienstverband te komen. Werkgeefster had uit deze e-mail duidelijk kunnen dan wel moeten opmaken dat werkneemster hiermee een voorstel doet om tot een

beëindiging van het dienstverband over te gaan. Dat zij in die e-mail niet expliciet te kennen geeft dat het om een beëindiging met wederzijds goedvinden zou gaan, doet daar volgens de kantonrechter niet aan af. Uit de *Xella*-uitspraak volgt geen beperking ten aanzien van de wijze waarop een slapend dienstverband wordt beëindigd. Werkgeefster had geen redelijk belang om de arbeidsovereenkomst in stand te houden, ook niet nu een jaar later de arbeidsovereenkomst zou eindigen wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:6172

Zaaknummer: 9036555/MC EXPL 21-1262

Rechters: A. van Dijk

Advocaten: W.F. Wienen en J.M.P. Blom

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