

## RECHTSPRAAK

***Moet werkgeefster instemmen met het voorstel van werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een transitievergoeding? Semidietslaper/doorslaper. Geen zekerheid over financiële compensatie van de transitievergoeding.****Feiten*

Werkneemster is op 24 mei 1998 bij werkgeefster in dienst getreden als chef voor 40 uur per week, tegen een brutomaandsalaris van € 5.505,88, exclusief emolumenten. Op 25 juli 2012 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. Met ingang van 23 juli 2014 is aan werknemer een WIA-uitkering toegekend waarbij de mate van arbeidsongeschiktheid is vastgesteld op 80-100%. Op 9 juni 2015 heeft werkgeefster het UWV verzocht om toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Werkgeefster heeft dit verzoek ingetrokken nadat het UWV had geconcludeerd dat werkgeefster niet aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer arbeidsongeschikt was en er binnen 26 weken geen herstel zal optreden. Op 6 december 2016 heeft werknemer een ontbindingsverzoek ingediend bij de rechtbank. De rechtbank heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden, zonder toekenning van een vergoeding, tenzij werknemer haar verzoek intrekt. Werkneemster heeft haar verzoek ingetrokken, waardoor het dienstverband is blijven bestaan. In 2018 heeft de verzekeringsarts van het UWV geoordeeld dat in de toekomst geen wezenlijke verandering/verbetering valt te verwachten. Op 9 juli 2020 heeft werknemer werkgeefster verzocht om tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen met wederzijds goedvinden. Volgens werknemer heeft dit op 5 augustus 2020 geleid tot overeenstemming over de hoogte van een beëindigingsvergoeding. Volgens werkgeefster is dit niet het geval. Werkneemster vordert van werkgeefster om mee te werken aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Volgens werknemer is werkgeefster op grond van goed werkgeverschap verplicht om in te stemmen met een beëindigingsvoorstel.

*Oordeel*

Per 1 juli 2015 bestaat voor werkgevers in beginsel de verplichting om een transitievergoeding aan de werknemer te betalen bij beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever. Volgens de kantonrechter was de wachttijd al in juli 2014 verstreken, voor de invoering van de Wwz. In 2014 was nog geen transitievergoeding verschuldigd, zodat deze ook niet hoeft te worden gecompenseerd. De vraag is of de norm van goed werkgeverschap meebrengt dat dit van werkgeefster mag worden verwacht. De situatie van een semidietslaper/doorslaper doet zich hier voor. Volgens de kantonrechter is een werkgever op

grond van de *Xella*-uitspraak van de Hoge Raad slechts gehouden om op grond van goed werkgeverschap in te stemmen met een beëindigingsvoorstel van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer als hij de te betalen transitievergoeding krijgt gecompenseerd. Nu werkgeefster op dit moment geen zekerheid heeft over financiële compensatie van de transitievergoeding, rust op haar op grond van goed werkgeverschap niet de verplichting om mee te werken aan beëindiging met een vergoeding. De vordering van werknemer wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 20-04-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:1982

**Zaaknummer:** 9582292 AC EXPL 21-2923 JH/1050

**Rechters:** Y.M. Vanwersch

**Advocaten:** J.A. Noordam en N.B.P. Arets

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