

RECHTSPRAAK

Werkgever had geen voorwaarde mogen verbinden aan het beëindigen van het slapende dienstverband. Voor de berekening van de transitievergoeding is sprake van opvolgend werkgeverschap. De berekenwijze van voor 1 januari 2020 geldt.*Feiten*

Werknemer is op 16 oktober 1985 in dienst getreden van X. Op 1 oktober 1986 is X overgenomen door Stork Mufac. Bij brief van 18 juli 2001 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst bij Stork opgezegd per 30 september 2001. Werknemer is op 1 januari 2002 in dienst getreden van Stork Mobiel, later genaamd HiTecs. Op 1 januari 2003 is werknemer in dienst getreden van Koninklijke Machinefabriek Stork B.V. (hierna: KMS). Op 12 juni 2003 is KMS overgenomen door Stork GDO. Op 17 december 2013 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. Op 14 december 2015 is werknemer 104 weken arbeidsongeschikt en eindigt voor GDO de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte. Werknemer ontvangt sindsdien een WIA-uitkering. Op 6 december 2019 heeft werknemer GDO verzocht de arbeidsovereenkomst te beëindigen onder toekenning van een transitievergoeding. GDO heeft daarmee niet ingestemd. GDO wenst enkel medewerking te verlenen aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst mits de transitievergoeding volledig gecompenseerd wordt door het UWV. Werknemer is niet akkoord gegaan met de door GDO gestelde voorwaarde. Wat partijen in deze procedure verdeeld houdt, is de vraag of GDO mee dient te werken aan beëindiging van het slapend dienstverband van werknemer onder toekenning van een vergoeding gelijk aan de transitievergoeding dan wel of GDO aan het voorstel van werknemer om het slapende dienstverband te beëindigen de voorwaarde mag verbinden dat de transitievergoeding alleen betaald wordt wanneer deze door het UWV volledig wordt gecompenseerd. Verder discussiëren partijen over de hoogte van de transitievergoeding. Deze discussie spitst zich allereerst toe op het antwoord op de vraag of er sprake is van opvolgend werkgeverschap en ten tweede of GDO gehouden is de hogere vergoeding aan werknemer te betalen of de lagere vergoeding (berekend conform de methodiek per 1 januari 2020 zoals geïntroduceerd door de Wab).

*Oordeel**Voorwaardelijk beëindigen slapend dienstverband*

Uit de arresten van de Hoge Raad volgt dat niet meer aan de orde is de vraag of GDO aan het voorstel van werknemer om de arbeidsovereenkomst te beëindigen de voorwaarde mag verbinden dat de vergoeding alleen betaald wordt wanneer deze door het UWV volledig wordt

gecompenseerd.

Hoogte transitievergoeding

Partijen verschillen van mening over de duur van het dienstverband . Volgens werknemer is zijn dienstverband op 16 oktober 1985 aangevangen. Het standpunt van GDO dat er vanaf de periode dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd sprake is geweest van een onderbreking van meer dan drie maanden, kan geen stand houden. Uit de door werknemer ingebrachte stukken en de polisadministratie van het UWV volgt dat er sprake is geweest van een onderbrekingsperiode van exact drie maanden. Nu artikel 7:668a oud BW spreekt van “niet meer dan drie maanden” is de keten van arbeidsovereenkomsten niet doorbroken. Dat het werknemer zelf was die zijn arbeidsovereenkomst opzegde, doet hier verder niet aan af. Voorts dient beoordeeld te worden of er sprake is van opvolgend werkgeverschap. In dit geval hebben de wisselingen van werkgever vóór 1 juli 2015 plaatsgevonden. Of er sprake is van opvolgend werkgeverschap, en dus de vraag of de dienstjaren vóór 1 januari 2003 moeten worden meegeteld bij de berekening van de transitievergoeding, moet worden beoordeeld aan de hand van de maatstaf van het arrest *Van Tuinen/Wolters*. Werknemer heeft uitvoerig gemotiveerd en met documenten onderbouwd dat hij nagenoeg steeds dezelfde werkzaamheden heeft verricht en dat aan de opvolgend werkgever in redelijkheid de ervaringen van de voorgaande werkgever aan de opvolgend werkgever kunnen worden toegerekend. Nu GDO haar betwisting van de stellingen en de onderbouwing daarvan door werknemer volstrekt onvoldoende heeft onderbouwd, zal de kantonrechter GDO ook niet meer toelaten tot het (tegen)bewijs daarvan en gaat de kantonrechter uit van de juistheid van die stellingen. Ten slotte dient in het kader van de hoogte van de (transitie)vergoeding ook nog beoordeeld te worden of deze berekend dient te worden conform artikel 7:673 BW zoals dat gold voor of na invoering van de Wab. In dit geval had de arbeidsovereenkomst op 15 december 2015 kunnen worden beëindigd. Verder heeft werknemer op 6 december 2019, aldus voor 1 januari 2020, aan GDO een voorstel gedaan om over te gaan tot beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Het vorenstaande brengt met zich dat de hoogte van de transitievergoeding dient te worden berekend volgens de methodiek van voor 1 januari 2020.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:1112

Zaaknummer: 9381032 CV EXPL 21-3859

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: S.O. Voogt en P.J.A.A. Wassen

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:668a BW en 7:673 BW