

RECHTSPRAAK

Verzoek tot toekenning van een transitievergoeding en contractuele vergoeding van een werknemer met een slapend dienstverband. Contractuele vergoeding valt niet onder de Xella-rechtspraak. Toekenning van de transitievergoeding wordt afgewezen, omdat werknemer onvoldoende inzicht heeft gegeven in haar arbeidsverleden.

Feiten

Werknemer was in dienst van Bedrijf X. Sinds 2016 heeft Bedrijf X een formele aanbesteding gekregen van de gemeente Heerlen voor het gemeentelijk zwembad dat zij in Hoensbroek exploiteert. In 2020 heeft werknemer, de dochter van de directeur van Bedrijf X, een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden gekregen met 1 februari 2007 als ingangsdatum. In artikel 2 van deze arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer recht heeft op een ontslagvergoeding gelijk aan een brutomaandsalaris per gewerkt dienstjaar, indien de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd, is opgezegd of wordt ontbonden of indien de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever door werknemer is opgezegd of wordt ontbonden. Per mei 2021 is Sportfondsen Heerlen B.V. (hierna: Sportfondsen) de nieuwe exploitant. Zij heeft alle arbeidsrelaties, waaronder werknemer, overgenomen zonder bekend te zijn met specifieke arbeidsvoorwaarden. Werknemer is op 18 januari 2022 arbeidsongeschikt geworden en heeft vanaf 16 januari 2024 een WIA-uitkering. Op 16 februari 2024 heeft werknemer Sportfondsen gevraagd om beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, omdat sprake is van een zogenoemd 'slapend dienstverband'. Daarnaast meent werknemer dat zij recht heeft op de contractuele ontslagvergoeding uit artikel 2 van de arbeidsovereenkomst. In dat kader heeft Sportfondsen meermaals inzicht dan wel een nadere toelichting van werknemer en haar vader verzocht in/over het arbeids- en WIA-verleden van werknemer. Werknemer heeft telkens verwezen naar de arbeidsovereenkomst uit 2020 en naar enkele salarisspecificaties. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter Sportfondsen te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding (ad € 17.320,99 bruto) en de contractuele ontslagvergoeding (ad € 52.092,48). Sportfondsen voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter wijst de verzoeken van werkneemster af en oordeelt als volgt. De contractuele vergoeding is totaal ongebruikelijk in een arbeidsovereenkomst met een werkgever die een gemeentelijk zwembad exploiteert. Dat maakt de bepaling op zichzelf niet onwettelijk, maar dit dient volgens de kantonrechter wel als omstandigheid mee te worden gewogen in de beoordeling. Ook dient te worden meegewogen dat de toenmalig directeur de vader is van werkneemster en in de verste verte geen sprake is van een zakelijke motivering waarom de bepaling überhaupt is opgenomen. Daar komt bij dat werkneemster hoe dan ook geen aanspraak kan maken op de contractuele vergoeding. Het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst ligt namelijk bij werkneemster, waardoor niet is voldaan aan de voorwaarden uit artikel 2. Bovendien leidt ook de *Xella*-rechtspraak volgens de kantonrechter niet tot toewijzing van het verzoek tot betaling van de contractuele vergoeding. Deze rechtspraak ziet namelijk enkel op toekenning van een vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding en niet op vergoedingen die de transitievergoeding overstijgen en ter zake waarvan de werkgever geen aanspraak kan maken op compensatie. De weigering van Sportfondsen om een voorstel te doen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen onder toekenning van de transitie- én contractuele vergoeding is dan ook niet in strijd met goed werkgeverschap. Wat wél in strijd is met goed werknemerschap, is de voortdurende weigering van werkneemster om ook maar enig inzicht te geven in en een onderbouwing te geven van haar gestelde arbeidsverleden bij bedrijf X sinds 2007. In dat kader is ook van belang dat Sportfondsen een rapport van Healthcare heeft overgelegd waaruit blijkt dat werkneemster van 2007 tot en met 2019 diverse opleidingen en stageplekken heeft doorlopen. Dit roept terechte vragen op over haar arbeidsverleden bij bedrijf X. De kantonrechter ziet gelet op dit alles reden om het bewijsrisico van de stelling dat werkneemster al sinds 1 februari 2007 in dienst is bij bedrijf X bij werkneemster neer te leggen. Los daarvan acht de kantonrechter het in het kader van de ook voor werkneemster uit artikel 21 Rv voortvloeiende verplichting, onaanvaardbaar dat werkneemster niet uit eigener beweging de door Sportfondsen overgelegde informatie met betrekking tot haar eigen arbeidsverleden op enigerlei wijze heeft ingebracht. Dit maakt dat de kantonrechter de aanvangsdatum van het dienstverband van werkneemster niet kan vaststellen en de transitievergoeding dan ook niet kan berekenen. Werkneemster heeft verder ook niet verzocht om Sportfondsen te veroordelen om mee te werken aan een beëindiging van het dienstverband. Zij heeft enkel om toekenning van een schadevergoeding verzocht bestaande uit de transitie- en contractuele vergoeding. Dat verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:9437

Zaaknummer: 11297127 AZ VERZ 24-75

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: C.H.J. Voncken-Crijns en O.R. Siemelink

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:673e BW en 21 Rv