



Wel of geen transitievergoeding? Is het slapend houden van een dienstverband toegestaan?

Er zijn werkgevers die ervoor kiezen om de arbeidsovereenkomst met de arbeidsongeschikte werknemer na twee jaar ziekte niet te beëindigen. Omdat de werknemer formeel in dienst blijft ontstaat er geen recht op een transitievergoeding. Omdat de loondoorbetalingsplicht na twee jaar ziekte is geëindigd (werkgever stopt het betalen van loon) en de werknemer geen werkzaamheden meer verricht, spreekt men veelal van een slapend dienstverband. Volgens minister Asscher is deze handelswijze onfatsoenlijk maar niet ernstig verwijtbaar. Dit wordt ook gevolgd door de rechtspraak met als effect dat als dat de werknemer die zelf ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst bij de rechter verzoekt geen vergoeding krijgt. In deze zaak was dit aan de orde.

Feiten

Werknemer is in 1976 bij (de rechtsvoorganger van) Akzo (hierna: 'werkgever') in dienst getreden. Laatstelijk in de functie van logistiek medewerker. Werknemer is sinds 25 september 2013 arbeidsongeschikt. Hij ontvangt vanaf 25 september 2015 een IVA-uitkering van het UWV.

Verzoek

Werknemer verzoekt de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c lid 1 BW. Dit onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Daarnaast verzoekt hij werkgever te veroordelen tot het betalen van de jubileumuitkering. Aan de jubileumuitkering wordt in deze bijdrage geen aandacht besteed.

Beoordeling kantonrechter

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van werknemer toe per 1 oktober 2016. Bij dat oordeel weegt mee het feit dat het hier om een werknemersverzoek gaat waarbij geen bijzondere opzegverboden aan de orde zijn. Verder is van belang dat gelet op het recht van arbeidskeuze een verzoek door de werknemer in beginsel gehonoreerd dient te worden.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Voor toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer dient sprake te zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als de werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat, waarbij te denken valt aan



uitspraak van de week

een situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd en de situatie waarin een werknemer arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden (*Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 34*). Een dergelijke situatie doet zich in deze zaak naar het oordeel van de kantonrechter niet voor.

Volgens werknemer is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, bestaande uit het weigeren de arbeidsovereenkomst te beëindigen en daarbij de transitievergoeding te betalen. Werknemer is teleurgesteld in werkgever omdat die niet wil meewerken aan een goede afsluiting van zijn werkbare leven. Dit terwijl hij nu ernstig ziek is (prostaatkanker), altijd goed heeft gefunctioneerd en veertig jaar in dienst is. Hoewel de kantonrechter begrip heeft voor de persoonlijke situatie van werknemer, dient hij aan de hand van objectieve feiten te beoordelen of de door werknemer gestelde verwijten zodanig zijn dat daaraan de conclusie verbonden dient te worden dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgever.

Het feit dat werkgever de arbeidsovereenkomst slapend houdt maakt niet dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Een verplichting voor werkgever om na een periode van twee jaar ziekte c.q. na de loondoorbetalingstermijn een einde te maken aan het dienstverband bestaat immers niet.

Conclusie

De gevorderde transitievergoeding en de gevorderde billijke vergoeding worden door de kantonrechter afgewezen.

Advies

In april 2016 heeft minister Asscher aangekondigd dat werkgevers gecompenseerd zullen gaan worden voor de transitievergoeding die verschuldigd is aan de langdurig zieke werknemer. Deze compensatie zal dan plaatsvinden vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds. Zeer waarschijnlijk gaat dit gepaard met een verhoging van de premie. Bezien zal worden of het mogelijk is om deze voorgestelde wijziging met terugwerkende kracht in te laten gaan. Minister Asscher zal vermoedelijk begin 2017 het voorstel presenteren. Het kan voor werkgevers die worstelen met deze situatie uitkomst bieden om de inhoud van dit voorstel goed in de gaten te houden. Uiteraard doet BSA dit voor u. Zodra hier meer over bekend wordt hoort u dat zeker van ons via onder andere weer een nieuwe uitspraak van de week.

Vindplaats: **ECLI:NL:RBLIM:2016:7608**

Handige gratis tool! Wilt u de hoogte van de transitievergoeding van uw werknemers berekenen? Maak gebruik van de **BSA rekentool**. Eenvoudig, snel en kosteloos.