

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsverhouding is gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, nu hij werknemers structureel onderbetaalt, hen heeft opgedragen hun woonruimte te verlaten en re-integratieverplichtingen te schenden. Toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

In de tussenbeschikking van de kantonrechter heeft zij geconcludeerd dat de arbeidsovereenkomsten van werknemers niet op 31 december 2019 is geëindigd. De arbeidsovereenkomsten zijn namelijk niet tijdig op de wettelijk voorgeschreven wijze opgezegd. Ook heeft de kantonrechter vastgesteld dat het onderlinge vertrouwen tussen partijen tot een dieptepunt is gedaald. De arbeidsrelatie wordt door partijen als ernstig verstoord ervaren. Dit heeft ertoe geleid dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op een nader te bepalen tijdstip heeft ontbonden. In de beschikking van 6 juli 2020 is bepaald dat de kantonrechter d termijn waarop zij de arbeidsovereenkomsten zal ontbinden pas zal vaststellen op het moment dat zij kan beoordelen of de verstoorde arbeidsverhouding aan één van de betrokken partijen ernstig te verwijten is.

Oordeel

De kantonrechter vindt dat de werknemers overtuigend hebben toegelicht en onderbouwd dat er sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag van werkgever dat heeft geleid tot een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Zo zijn werknemers door werkgever structureel onderbetaald en heeft werkgever werknemers ten onrechte opgedragen om binnen een paar dagen tijd de woonruimte te verlaten. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomsten ontbinden per 1 januari 2021. Dit betekent dat het loon van werknemers tot die datum in beginsel zal moeten worden doorbetaald. Omdat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgever komt aan werknemers een transitievergoeding toe. Vaststaat dat werkgever werknemers te weinig heeft betaald. Partijen twisten nog over enige onderwerpen die van belang zijn om vast te kunnen stellen hoeveel te weinig er is betaald. Aangezien werknemers hebben aangekondigd een afzonderlijke loonvorderingsprocedure te zullen starten, ligt het voor de hand om in dat kader de loonaanspraken van werknemers exact vast te stellen. Dit betekent dat de hoogte van de transitievergoeding nu nog niet te bepalen is. De kantonrechter zal werknemers daarom, zoals verzocht, een voorschot toekennen op de hun toekomstige transitievergoeding. Werknemers hebben naast de transitievergoeding ook aanspraak gemaakt op een billijke vergoeding. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding voor werknemer 1 vast

op een bedrag van € 13.250. Aangenomen mag worden dat het dienstverband dat zij bij werkgever had, zou hebben doorgelopen tot (ten minste) de datum waarop de arbeidsovereenkomst in deze procedure wordt ontbonden. Verder staat vast dat werknemers sinds januari 2020 zijn aangewezen op aanmerkelijk duurdere huisvesting dan zij hadden tijdens hun dienstverband bij werkgever. Het feit dat zij op stel en sprong moesten vertrekken is daar mede debet aan. Daarnaast weegt mee dat de problemen tussen partijen zeer waarschijnlijk zijn ontstaan nadat werknemers bij werkgever vragen zijn gaan stellen over hun rechtspositie. Zij hadden alle recht om die vragen te stellen, omdat ze jarenlang onderbetaald zijn. Des te kwalijker omdat het gaat om werknemers die de Nederlandse taal niet goed machtig zijn en zowel voor werk als huisvesting afhankelijk waren van werkgever. De billijke vergoeding van werknemer 2 stelt de kantonrechter vast op € 27.500. Daarvoor geldt grotendeels hetzelfde als voor werknemer 1. Daarnaast weegt voor werknemer 2 mee dat hij vanaf 17 januari 2019 arbeidsongeschikt is geraakt als gevolg van een arbeidsongeval. Werkgever heeft de bedrijfsarts laat ingeschakeld en geen invulling gegeven aan de re-integratieverplichtingen. Werknemer 1 heeft gesteld dat hij door werkgever is gemaand naar Polen te gaan om zich daar te laten behandelen en de zaak verder stil te houden. Naast emotionele schade die dit kan veroorzaken, kan dit een werknemer ook belemmeren in zijn herstel, althans dit herstel vertragen, wat negatieve consequenties kan hebben voor zijn kansen op de arbeidsmarkt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 19-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:6931

Zaaknummer: 8353685 \ EJ VERZ 20-91

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: G.P. Geelkerken en C.J. Driessen

Wetsartikelen: 7:658a BW, 7:671c BW en 7:681 BW