

RECHTSPRAAK

Werkgever zegt arbeidsovereenkomst met langdurig zieke werknemer na loonsanctie op zonder ontslagvergunning van het UWV. Billijke vergoeding € 1.171,12.

Feiten

Op 25 februari 2008 is werknemer bij werkgever in dienst getreden als algemeen medewerkster. Haar salaris bedroeg laatstelijk € 1.171,12 bruto per maand. Op 29 juni 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld. Per 25 juni 2020 is aan werknemer een WIA-uitkering toegekend. Op 8 september 2020 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 30 september 2020. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd.

Oordeel

Werkgever heeft aangevoerd dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd omdat zij niet op de hoogte was van de geldende wet- en regelgeving. Werkgever heeft geen verweer gevoerd tegen de stelling van werknemer dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig door werkgever is opgezegd. Deze stelling is dus in rechte vast komen te staan. Doordat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever is geëindigd, heeft werknemer op grond van artikel 7:673 BW recht op een transitievergoeding. Omdat werknemer niet heeft ingestemd met de opzegging en werkgever zonder toestemming van het UWV heeft opgezegd, is de opzegging in strijd met artikel 7:671 BW. Werkgever is daarom een billijke vergoeding aan werknemer verschuldigd. Zoals reeds is overwogen, heeft werkgever de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opgezegd. Hiervoor dient werknemer gecompenseerd te worden. Er zijn geen richtlijnen voor het bepalen van deze component van de billijke vergoeding. De wetgever heeft dit ook zo gewenst. Alles afwegende acht de kantonrechter in dit geval een bedrag van € 1.171,12 bruto (een maandsalaris) een billijke compensatie voor deze component van de billijke vergoeding. Bij de begroting van de billijke vergoeding is niet van belang dat werkgever niet heeft voldaan aan zijn verplichting om werknemer te re-integreren. Hiervoor is werknemer immers al gecompenseerd (en werkgever gesanctioneerd) door een verlengde loondoorbetalingsverplichting die is opgelegd door het UWV. Ook weegt bij de hoogte van de billijke vergoeding niet mee dat werkgever het loon niet tijdig heeft voldaan. Daarvoor is werknemer namelijk gecompenseerd doordat de loonvordering (met wettelijke verhoging) zal worden toegekend. Doordat de loonvordering in deze procedure zal worden toegekend, staat ook vast dat werknemer in het verleden te weinig loon heeft ontvangen. Werknemer kan zich met dit oordeel (en de juiste loonspecificaties) richten tot de uitkeringsinstantie met het verzoek om een hogere WIA-

uitkering toe te kennen. De gevolgen van een te lage WIA-uitkering kunnen daarom niet, althans niet zonder meer, meewegen bij de begroting van de billijke vergoeding. Op grond van de schadecomponenten die zijn besproken, becijfert de kantonrechter de billijke vergoeding op een bedrag € 1.171,12 bruto. Werkgever zal worden veroordeeld om dit bedrag aan werkneemster te betalen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:10250

Zaaknummer: 9996494 20-59676

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: C.F.F. Wilms-aan 't Goor en M.J. Blom

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:673 BW en 7:681 BW