

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter wijst dat verzoek toe, omdat er omstandigheden zijn die meebrengen dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve na korte tijd behoort te eindigen. Ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van werkgever.

Feiten

Werknemer is sinds 16 april 2018 in dienst bij werkgever in de functie van kraanmachinist, tegen een salaris van € 3.364,23 bruto per maand. Tot twee keer toe is werkgever in kort geding bij verstek veroordeeld tot betaling van achterstallig loon, vakantiegeld, wettelijke verhoging en wettelijke rente over loon. Aan het ontbindingsverzoek legt werknemer ten grondslag dat werkgever sinds begin 2021 structureel tekort schiet in de betaling van het loon en dat van hem daarom niet meer gevergd kan worden om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Verder stelt werknemer dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgever, zodat hij aanspraak heeft op een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werkgever verweert zich tegen het verzoek. Daartoe heeft werkgever aangevoerd dat hij door de maatregelen in verband met COVID-19 moeite heeft gehad met het betalen van loon, terwijl hij ook geen aanspraak kan maken op de NOW-regeling. Verder wijst werkgever erop dat werknemer de nodige schades heeft veroorzaakt. Volgens werkgever heeft werknemer geen aanspraak op een transitievergoeding en heeft werknemer ook geprobeerd om hem zwart te maken bij klanten en personeel. Werkgever heeft als tegenverzoek dat het door werknemer gelegde beslag op zijn voertuigen wordt opgeheven.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter staat vast dat werkgever structureel het loon van werknemer niet of veel te laat heeft betaald. Eerst heeft werkgever over de periode van juni 2021 tot december 2021 een bedrag aan loon van ruim € 6.000 netto onbetaald gelaten, ook nadat hij daartoe in eerdergenoemd vonnis in kort geding van 16 februari 2022 is veroordeeld. Daarna heeft werkgever het loon over de periode 15 december 2021 tot en met de maand mei 2022 in het geheel niet betaald, hoewel werknemer zijn werk is blijven verrichten. Pas nadat werkgever opnieuw in kort geding is gedagvaard, heeft hij alsnog loon betaald op 2 juni 2022. Het structureel niet of te laat betalen van het loon door werkgever is een omstandigheid die van dien aard is dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 11 juli 2022

ontbonden (werknemer heeft per die datum een andere baan). Naar het oordeel van de kantonrechter is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Het beroep van werkgever op betalingsonmacht slaagt niet wegens het ontbreken van een concrete onderbouwing. Een transitievergoeding en billijke vergoeding van respectievelijk € 5.096 en € 10.000 bruto worden toegekend. Het verzoek van werkgever om het door werknemer gelegde beslag op te heffen, wordt afgewezen, o.a. omdat niet kan worden aangenomen dat werkgever tijdig of vrijwillig zal overgaan tot betaling van de transitievergoeding en de billijke vergoeding, gelet op het eerder structureel en bij herhaling uitblijven van loonbetaling. Er is dus geen reden om te oordelen dat het beslag ondeugdelijk of onnodig is, en er is dus ook geen grond voor opheffing daarvan.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:6662

Zaaknummer: 9897371\AO VERZ 22-33

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.H. Prins

Wetsartikelen: 7:671c leden 1 en 2 BW, 7:673 lid 1 onder b BW, 7:686a lid 7 BW, 705Rv