

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door werknemer met autisme anderhalf jaar voor hem te laten werken zonder loon te betalen en na ziekmelding geen bedrijfsarts in te schakelen. Werkgever is loon (€ 48.782,67), billijke vergoeding (€ 5000) en transitievergoeding (€ 1417,01) verschuldigd.

Feiten

Werknemer stelt dat hij vanaf 15 november 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor 40 uur per week in dienst is bij werkgever in de functie van productiemedewerker. Deze arbeidsovereenkomst is volgens werknemer stilzwijgend met één jaar verlengd, zodat deze tot en met 14 november 2024 loopt. Werknemer heeft nooit loon betaald gekregen voor zijn werkzaamheden. Doordat werknemer nog thuis woont, heeft hij deze periode desondanks kunnen overbruggen. Vanwege zijn autisme (behoefte aan regelmaat en continuïteit) en vertrouwen dat het snel goed zou komen, is werknemer iedere week blijven werken bij werkgever. Werknemer heeft werkgever eerst zelf aangesproken over het loon en daarna heeft hij een gemachtigde ingeschakeld. Werkgever is echter niet overgegaan tot betaling van het loon. Werknemer kon, naar eigen zeggen, de stress hierover na verloop van tijd mentaal niet meer aan en hij heeft zich op 10 juni 2024 ziek gemeld en vervolgens verzocht om een afspraak met de bedrijfsarts. Werknemer is echter niet opgeroepen voor een afspraak met de bedrijfsarts en werkgever heeft geen re-integratietraject gestart. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding en uitbetaling van achterstallig loon en vakantiegeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst

Werkgever erkent dat werknemer vanaf 15 november 2022 voor hem heeft gewerkt, dat werknemer bedrijfskleding heeft gekregen en dat werknemer zijn uren bijhield. Ook erkent werkgever dat hij een schriftelijke arbeidsovereenkomst van 15 november 2022 aan werknemer heeft aangeboden. Tegen deze achtergrond stelt de kantonrechter vast dat partijen per 15 november 2022 een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan. Het enkele feit dat een handtekening op de overeenkomst ontbreekt, staat daaraan niet in de weg.

Arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer geen belang heeft bij zijn ontbindingsverzoek, omdat ontbinding zou leiden tot een ontbinding per 1 december 2024, terwijl de arbeidsovereenkomst al per 14 november 2024 van rechtswege eindigt. Daarbij gaat de kantonrechter ervan uit dat de arbeidsovereenkomst niet nog eens verlengd zou worden als gevolg van het ernstig verwijtbare handelen van werkgever.

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever

Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding, omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgever en de arbeidsovereenkomst daarom niet wordt voortgezet. Werkgever heeft werknemer ondanks aanmaningen nooit loon betaald, terwijl werknemer wel ruim anderhalf jaar werkzaamheden voor hem heeft verricht. Door de stress hierover is werknemer, naar hij onbetwist stelt, ziek geworden. Werknemer heeft vervolgens geen bedrijfsarts ingeschakeld en is geen re-integratietraject gestart. Werknemer is een werknemer met autisme en daarmee kwetsbaar. Het handelen van werkgever is ernstig verwijtbaar en de kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 5000 bruto in dit geval passend. Ook de transitievergoeding ter hoogte van € 1417,01 bruto wordt toegewezen.

Loonvordering

Werkgever heeft de loonberekening van werknemer niet weersproken en wordt daarom veroordeeld een bedrag van € 48.782,67 bruto aan achterstallig loon aan werknemer te betalen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20%. Omdat de arbeidsovereenkomst nog niet is geëindigd, wordt werkgever ook veroordeeld het loon van werknemer te betalen over de periode vanaf september 2024, voor zover hij dat niet heeft gedaan, totdat de arbeidsovereenkomst eindigt. Verder moet werkgever loonstroken, een jaaropgave en een eindafrekening aan werknemer verstrekken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11996

Zaaknummer: 11211331 \ HA VERZ 24-52

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: R.D. Ramnath

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:673 BW