

RECHTSPRAAK

Werkgever die - ondanks veroordelend vonnis daartoe - weigert werknemer achterstallig salaris te betalen en aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen, handelt ernstig verwijtbaar en is na ontbindingsverzoek van werknemer transitievergoeding en billijke vergoeding (€ 15.000) verschuldigd.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2021 in dienst bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar tot 30 november 2022. In deze arbeidsovereenkomst is onder meer opgenomen: "Bij voorbaat geeft de werkgever aan dat deze arbeidsovereenkomst door werkgever niet verlengd zal gaan worden". De arbeidsovereenkomst is tweemaal verlengd door een korte mondelinge mededeling van werkgever aan werknemer. Werknemer heeft zich op 8 maart 2024 ziekgemeld. Hij heeft sindsdien niet meer gewerkt. Omdat werkgever het salaris over de maanden juni tot en met september 2024 niet betaalde en werknemer na zijn ziekmelding niet heeft ziekgemeld bij het UWV of heeft laten oproepen voor een afspraak bij de bedrijfsarts, is werknemer een kortgedingprocedure tegen werkgever begonnen. Bij het vonnis van 28 oktober 2024 zijn de vorderingen van werknemer (het betalen van het (achterstallig) salaris, de verplichting van werkgever om de ziekmelding van werknemer bij het UWV te melden en werknemer te laten oproepen door de bedrijfsarts) bij verstek toegewezen. Werkgever is de veroordelingen niet nagekomen. De gemachtigde van werknemer heeft zich richting werkgever op het standpunt gesteld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en sommeert werkgever de loondoorbetaling te hervatten. Werkgever heeft niet voldaan aan de sommatie en hij heeft werknemer niet ziekgemeld bij het UWV. Werknemer verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen hem en werkgever op een zo kort mogelijke termijn te ontbinden op basis van artikel 7:671c lid 1 BW en werkgever te veroordelen tot betaling van onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 30.029,40 bruto wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgever gelegen in het feit dat hij zijn re-integratieverplichtingen jegens werknemer niet is nagekomen. Werkgever voert verweer en concludeert tot niet-ontvankelijkheid van werknemer in zijn vorderingen dan wel deze af te wijzen.

Oordeel

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Voordat op het verzoek tot ontbinding kan worden geoordeeld dient eerst vastgesteld te

worden of tussen partijen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd die (reeds) per 1 december 2024 van rechtswege is geëindigd. Werkgever beroept zich op artikel 1.2 van de arbeidsovereenkomst en voert aan dat hij (daarmee) aan zijn aanzegverplichting heeft voldaan, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst per 1 december 2024 van rechtswege is geëindigd. Een werkgever kan meteen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst aangeven dat er geen sprake van een opvolgend contract zal zijn. Aangezien de arbeidsovereenkomst van werknemer echter twee keer in weerwil van de aanzegging in de arbeidsovereenkomst van 2021 is verlengd, waarbij slechts sprake is geweest van een korte mededeling op de parkeerplaats zonder (schriftelijke) (her)bevestiging van de arbeidsvoorwaarden waaronder de voorshandse opzegging, is de kantonrechter van oordeel dat die aanzegging in de onderhavige situatie niet meer voldoende is. De opzegging op voorhand van de arbeidsovereenkomst staat in een te ver verwijderd verband met de uiteindelijk door werkgever beoogde beëindiging. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsovereenkomst per 1 december 2024 is voortgezet voor onbepaalde tijd. Tegen de verzochte ontbinding heeft werkgever geen verweer gevoerd. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst dan ook per 1 augustus 2025.

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever, transitievergoeding en billijke vergoeding

Vast staat dat werkgever zijn re-integratieverplichtingen jegens werknemer in het geheel niet is nagekomen. Werkgever heeft immers erkend dat hij werknemer niet heeft ziekgemeld bij het UWV en geen bedrijfsarts heeft ingeschakeld ondanks een veroordelend vonnis daartoe. Werkgever heeft daardoor naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar gehandeld jegens werknemer. Het verzoek van werknemer om werkgever te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding is gelet op het voorgaande toewijsbaar.

Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding is eveneens toewijsbaar aangezien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever. Hierbij is allereerst van belang dat werknemer geen begin heeft kunnen maken met zijn herstel als gevolg van het laakbaar handelen van werkgever, dat eruit bestaat dat hij geen enkele stap heeft gezet om werknemer te laten re-integreren. Werknemer is nog immer arbeidsongeschikt en werkgever heeft niet betwist dat werknemer nog geruime tijd nodig zal hebben om aan zijn herstel te werken alvorens zich weer op de arbeidsmarkt te kunnen begeven. De kantonrechter acht het in dat kader voldoende aannemelijk dat werknemer de 104 weken wachttijd (tot 7 maart 2026) zou hebben volgemaakt, ook als werkgever op enig moment wel aan zijn re-integratieverplichtingen zou hebben voldaan. De kantonrechter constateert dat werknemer in zijn berekening van de billijke vergoeding is uitgegaan van zijn volledige maandsalaris, terwijl het salaris bij ziekte als uitgangspunt heeft te gelden. Alles overwegend is de kantonrechter van oordeel dat een billijke vergoeding begroot op € 15.000 bruto een adequate en voldoende compensatie is voor het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:5056

Zaaknummer: 11657121

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: J.G.T. Stapelbroek-Klooken en D. Vong

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:658a BW, 7:671c BW en 7:673 BW