

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig vakantiegeld, vakantiedagen en de transitievergoeding, ondanks betalingsonmacht en het ontbreken van UWV-compensatie.*Feiten*

Werknemer heeft in een procedure bij dagvaarding gevorderd om werkgever te veroordelen tot betaling van achterstallig loon over de periode van december 2024 tot aan de einddatum van zijn dienstverband en het vakantiegeld over de periode van juni 2023 tot juni 2025. Daarnaast heeft werknemer gevorderd om werkgever te veroordelen tot uitbetaling van de vakantiedagen over de periode van juni 2024 tot 17 augustus 2025 en tot betaling van de transitievergoeding, met de wettelijke rente en wettelijke verhoging over al deze bedragen. Werkgever heeft verweer gevoerd tegen de vorderingen. In het vonnis van 8 augustus 2025 heeft de kantonrechter vervolgens bepaald dat de procedure wordt omgezet naar een verzoekschriftprocedure en op een groot deel van de vorderingen van werknemer al inhoudelijk beslist. Daarnaast zijn partijen in de gelegenheid gesteld zich op een aantal punten nog nader schriftelijk uit te laten, van welke gelegenheid zij ook gebruik hebben gemaakt. Daarop zal hierna verder worden ingegaan.

Oordeel

Werkgever c.s. zijn in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de vraag welke betalingen zij aan werknemer hebben verricht ten aanzien van het vakantiegeld over de periode van juni 2023 tot en met mei 2024. In verband daarmee hebben zij betalingsbewijzen overgelegd, waaruit volgt dat zij tien termijnen van € 137,29 aan werknemer hebben betaald. Werknemer heeft de ontvangst van die betalingen bevestigd en heeft zijn vordering op dit punt verminderd tot een bedrag van € 549,16 bruto. Dat bedrag zal daarom worden toegewezen. Werkgever c.s. hebben aangevoerd dat in het vonnis van 8 augustus 2025 het toe te wijzen bedrag aan vakantiegeld te hoog is vastgesteld omdat dit ten onrechte is berekend over 100% van het loon van werknemer. Daarin hebben werkgever c.s. gelijk. Vast staat immers dat werknemer met ingang vanaf het tweede ziektejaar, dus vanaf de maand december 2024, slechts recht heeft op 70% van het loon. Dat betekent dat het vakantiegeld vanaf december 2024 berekend moet worden over 70% van het loon in plaats van 100%.

In het vonnis van 8 augustus 2025 is al geoordeeld dat werkgever c.s. de transitievergoeding ten bedrage van € 16.097,58 bruto aan werknemer verschuldigd zijn. Tijdens de mondelinge behandeling hebben partijen afgesproken dat de procedure enige tijd zou worden aangehouden zodat werkgever, met hulp van de gemachtigde van werknemer, een aanvraag

voor compensatie van de transitievergoeding door het UWV (artikel 7:673e BW) kon indienen. Naar aanleiding daarvan heeft werknemer laten weten dat zijn gemachtigde contact heeft opgenomen met het UWV en dat het UWV daarbij te kennen heeft gegeven dat compensatie van de verschuldigde transitievergoeding in dit geval niet mogelijk is. Het UWV heeft dat gemotiveerd door er onder meer op te wijzen dat werknemer op de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst nog geen 104 aaneengesloten weken arbeidsongeschikt was en dat compensatie daarnaast slechts kan worden aangevraagd als de transitievergoeding eerst door werkgever c.s. aan werknemer is betaald, hetgeen niet het geval is. Dat werkgever c.s. niet in aanmerking komen voor de compensatieregeling inzake de transitievergoeding doet niets af aan het feit dat zij de transitievergoeding wel aan werknemer verschuldigd zijn. De enkele omstandigheid dat er sprake is van betalingsonmacht aan de zijde van werkgever c.s. ontslaat hen niet van hun betalingsverplichting. Werkgever c.s. worden dan ook veroordeeld de transitievergoeding van € 16.097,58 bruto aan werknemer te betalen. De kantonrechter volgt werkgever c.s. niet in hun stelling dat werknemer over de laatstgenoemde periode geen recht heeft op uitbetaling van vakantiedagen, omdat hij toen al een Ziektewetuitkering ontving. De opbouw van vakantiedagen loopt namelijk – ongeacht de arbeidsongeschiktheid van de werknemer – tijdens ziekte gedurende 104 weken door tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst per 17 augustus 2025. De omstandigheid dat werkgever per 20 mei 2025 zijn bedrijfsactiviteiten heeft gestaakt maakt dat niet anders en moet in dit verband voor rekening van werkgever c.s. blijven.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:14959

Zaaknummer: 11825247 VZ VERZ 25-5508

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: W.P. Bekenkamp

Wetsartikelen: 7:673e BW