

RECHTSPRAAK

Timmermans Traffic B.V./werknemer

Het niet voldoen aan de verplichting tot loonbetaling kan een werknemer in grote problemen brengen en is daarom al snel ernstig verwijtbaar.

Feiten

Werknemer is in 2012 bij Timmermans in dienst getreden. Op 7 april 2019 heeft Timmermans de kantonrechter gevraagd de arbeidsovereenkomst te ontbinden, hetgeen is toegewezen. Bepaald is dat de arbeidsovereenkomst per 15 juli 2019 eindigt en aan werknemer zijn een transitievergoeding en een billijke vergoeding toegewezen. Timmermans is het met de ontbinding van de arbeidsovereenkomst eens maar vindt het niet terecht dat zij een billijke vergoeding moet betalen. Ook vindt zij dat de kantonrechter het bedrag aan transitievergoeding niet juist heeft berekend. Werknemer legt zich neer bij de ontbinding, maar ook volgens hem is de transitievergoeding niet goed berekend en had de arbeidsovereenkomst pas per 31 augustus 2019 ontbonden mogen worden.

Oordeel

De kantonrechter heeft geoordeeld dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van Timmermans. Daarvan was onder meer sprake omdat Timmermans de verplichtingen uit de Wet verbetering Poortwachter niet goed zou hebben nageleefd, loon niet op tijd heeft betaald om werknemer onder druk te zetten de arbeidsovereenkomst op te zeggen en werknemer niet heeft laten re-integreren. Ten aanzien van het feitencomplex omtrent ziekte en re-integratie overweegt het hof het volgende. Werknemer heeft zich op 9 oktober 2017 ziek gemeld en was tot 17 augustus 2018 volledig arbeidsongeschikt. Daarna is werknemer weer werkzaamheden gaan verrichten en hij was vanaf 14 september 2018 volledig arbeidsgeschikt. Werknemer heeft zich bereid verklaard weer aan het werk te gaan, maar dat heeft Timmersmans niet toegelaten. Tot toelaten tot het werk was Timmermans echter wel verplicht. In de wet – artikel 7:658a BW – is immers bepaald dat de werkgever bevordert dat de zieke werknemer in zijn bedrijf wordt ingeschakeld in het werk dat deze gewoonlijk deed. De werkgever moet ook de maatregelen nemen die deze inschakeling feitelijk mogelijk maken. Werknemer kon en wilde het 'eigen werk' doen, maar Timmermans liet hem desondanks niet toe tot dat werk. Dat is een ernstige schending van haar verplichtingen als werkgever. Daarover zou anders gedacht kunnen worden als de redenen van Timmermans om werknemer niet tot het werk toe te laten steekhoudend waren. Dat is echter niet het geval. De tussenconclusie is dat Timmermans haar re-

integratieverplichtingen bewust en zonder goede reden niet is nagekomen. Timmermans heeft het loon over de periodes 11, 12 en 13 van 2018 én dat over de periodes 1, 2 en 3 van 2019 te laat betaald. Zij heeft erkend dat expres gedaan te hebben. Doel was werknemer ertoe te bewegen nu eindelijk eens af te komen met een opgave van de volgens hem gemaakte (over)uren. De hoofdverplichting van een werkgever is: tijdig betalen van loon. Het niet voldoen aan de verplichting tot loonbetaling kan een werknemer in grote problemen brengen en is daarom al snel ernstig verwijtbaar. De reden die Timmermans opgeeft voor het, bij herhaling, niet tijdig betalen van het loon kan haar niet redden. De slotconclusie is dat het tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gekomen als gevolg van aan Timmermans te maken verwijten. De hoogte van de billijke vergoeding wordt door het hof in stand gehouden. In incidenteel hoger beroep heeft werknemer gelijk als het gaat om de ontbindingsdatum. Indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst te wijten is aan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, moeten de normale regels van opzegging worden gevolgd. Als de kantonrechter dat had gedaan, zou hij de arbeidsovereenkomst hebben ontbonden per 31 augustus 2019. Werknemer vraagt veroordeling tot betaling van het bedrag van € 3.894,30 bruto. Indien bedoeld is dat bedrag als loon toe te kennen geldt dat de arbeidsovereenkomst nu eenmaal is geëindigd per 15 juli 2019. Over de periode daarna is geen loon meer verschuldigd. Als schadevergoeding is het bedrag evenmin toewijsbaar omdat van een tekortkoming of onrechtmatig handelen van Timmermans geen sprake is. Mogelijkerwijs zou het bedrag toewijsbaar zijn indien de datum van ontbinding zou worden aangepast, maar dat heeft werknemer niet verzocht te doen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-12-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:10516

Zaaknummer: 200.265.770/01

Rechters: O.E. Mulder, J.A. Gimbrère en W.P.M. ter Berg

Advocaten: M. Walvius en J. van Overdam

Wetsartikelen: 7:658a BW, 7:671b BW en 7:671b lid 8 sub a BW