

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van zieke afwasser/souschef wordt toegewezen met toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding. Door het herhaaldelijk niet tijdig en volledig betalen van het loon en het nauwelijks verrichten van re-integratieactiviteiten heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld.

Feiten

Par Hasard B.V. (hierna: Par Hazard) is een restaurant- en horecaonderneming. Werknemer is op 1 mei 2015 in dienst getreden bij Par Hasard in de functie van afwasser/souschef. Na een arbeidsconflict heeft werknemer zich in augustus 2019 ziek gemeld met gezondheidsklachten. Het loon tijdens ziekte is niet (volledig) voldaan. Werknemer heeft Par Hasard op 9 september 2019 gedagvaard in kort geding en het loon gevorderd over de maanden juli en augustus 2019. Op 30 september 2019 is een bedrag van € 1.682,56 betaald, hetgeen volgens werknemer overeenkomt met het loon over de maand september. Bij vonnis van 9 oktober 2019 is Par Hasard onder meer veroordeeld om het loon over de maanden juli en augustus 2019 te voldoen. Vervolgens heeft Par Hasard op 28 oktober 2019 een bedrag van € 1.250 aan werknemer betaald. Partijen hebben in december 2019/januari 2020 over een oplossing in der minne gesproken maar zijn niet tot een overeenkomst gekomen. Werknemer verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werknemer legt aan dit verzoek ten grondslag dat Par Hasard ondanks herhaalde verzoeken maandenlang te weinig loon heeft voldaan. Hierdoor is werknemer in financiële problemen gekomen. Ook heeft werknemer gezondheidsklachten door de ontstane situatie. Gelet op deze omstandigheden is het in stand laten van de arbeidsovereenkomst niet houdbaar. Werknemer maakt aanspraak op een transitievergoeding en billijke vergoeding vanwege het ernstig verwijtbaar handelen van Par Hasard.

*Oordeel**Ontbinding werknemersverzoek*

De kantonrechter acht voor het ontbindingsverzoek van werknemer een redelijke grond aanwezig omdat, ondanks herhaalde verzoeken en een kortgedingprocedure, het loon tijdens ziekte langdurig niet (volledig) is voldaan. Verder heeft Par Hasard niet of nauwelijks re-integratieactiviteiten verricht. Het laten voortduren van het dienstverband, met het risico op oplopende problematische schulden en het verlies van zijn woning, kan niet van werknemer gevegd worden.

Transitievergoeding

De kantonrechter overweegt dat de belangrijkste verplichting van een werkgever is om het reguliere maandloon volledig en tijdig te voldoen. Werknemer heeft maandenlang niet zijn volledige loon tijdens ziekte uitbetaald gekregen, ondanks diverse verzoeken hiertoe en een gerechtelijke procedure. Werknemer heeft beargumenteerd dat hij hierdoor in ernstige financiële problemen is gekomen en dat dit zijn gezondheid heeft geschaad door langdurige stress- en spanningsklachten. Daar komt bij dat Par Hasard niet of nauwelijks re-integratie-inspanningen heeft verricht. Deze omstandigheden maken dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van Par Hasard en daarom wordt een transitievergoeding toegekend.

Billijke vergoeding

Hiervoor is overwogen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Om deze reden zal de billijke vergoeding worden toegewezen. Het dienstverband is van beperkte duur geweest, namelijk vijf jaar. Par Hasard heeft naar voren gebracht dat sprake is van slechte financiële omstandigheden. Par Hasard heeft dat verder op geen enkele wijze onderbouwd. Verder is van belang dat werknemer gezien zijn ziekte en leeftijd een moeilijke arbeidsmarktpositie heeft. Ook heeft Par Hasard niet of nauwelijks re-integratie-inspanningen verricht en ondanks verschillende verzoeken en een veroordeling in kort geding langdurig het loon niet voldaan. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de gemachtigde van werknemer uiteengezet dat voor de begroting van de billijke vergoeding is uitgegaan van het verlies aan inkomsten over het tweede ziektejaar, waarin werknemer waarschijnlijk niet kan werken en op een uitkering terugvalt die lager is dan het loon dat hij verdiende. De kantonrechter acht, gelet op voormelde factoren en gelet op het feit dat op dit punt geen enkel verweer is gevoerd, het verzochte bedrag van € 6.125,00 bruto een billijke vergoeding, die in de onderhavige situatie passend is.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:4121

Zaaknummer: 8640068

Rechters: E.W.J. van der Molen

Advocaten: A. Hashem Jawaheri

Wetsartikelen: 7:671c BW