

## RECHTSPRAAK

***Werkgever dient arbeidsongeschikte werknemer een bedrag van ruim € 40.000 aan transitievergoeding en gefixeerde vergoeding ex artikel 7:677 lid 2 BW te betalen nu hij werknemer een dringende reden heeft gegeven om ontslag te nemen door ruim een jaar lang het loon bij ziekte niet door te betalen en geen re-integratie-inspanningen te verrichten.***

*Feiten*

Werknemer is op 3 juni 2013 in dienst getreden bij P-Tempoline. Op 3 februari 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld en heeft hij P-Tempoline verzocht om een afspraak met de bedrijfsarts in te plannen. Bij dagvaarding van 12 maart 2020 heeft werknemer de kantonrechter in kort geding verzocht om P-Tempoline te veroordelen tot betaling van – onder andere – het salaris vanaf 1 januari 2020. Op 9 april 2020 heeft de kantonrechter mondeling uitspraak gedaan, waaruit volgt dat P-Tempoline de vordering grotendeels heeft erkend. De kantonrechter in kort geding heeft P-Tempoline veroordeeld tot betaling van het volledige loon over de periode 1 januari 2020 tot en met 2 februari 2020 en tot betaling van het in artikel 7:629 lid 1 BW bedoelde wettelijke percentage van het loon vanaf 3 februari 2020 totdat werknemer hersteld zal zijn gemeld. P-Tempoline heeft niet aan het vonnis voldaan en het salaris vanaf 1 januari 2020 niet betaald. Ook heeft P-Tempoline sinds 3 februari 2020 geen re-integratie-inspanningen verricht. Op 25 september 2020 heeft werknemer bij het UWV een uitkering wegens betalingsonmacht (van P-Tempoline) aangevraagd. Het UWV heeft de aanvraag bij beslissing van 30 oktober 2020 afgewezen, omdat P-Tempoline nog economische activiteiten verricht en nog inkomsten ontvangt. Bij beslissing van 24 november 2020 heeft het UWV de aanvraag van werknemer om een ziekteuitkering toe te kennen, afgewezen. Bij brief van 7 januari 2021 heeft werknemer nogmaals een ziekteuitkering aangevraagd. Hij heeft geschreven dat hij geen andere optie zag dan het nemen van medisch ontslag, omdat hij door het conflict met zijn werkgever niet kon werken aan zijn revalidatie of herstel. Bij besluit van 18 januari 2021 heeft het UWV aan werknemer een Ziekteuitkering toegekend met ingang van 8 januari 2021. Bij brief van 26 januari 2021 heeft werknemer met onmiddellijke ingang ontslag genomen bij P-Tempoline. Werknemer verzoekt P-Tempoline te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding van € 13.252,58 bruto en tot betaling van een billijke vergoeding van € 50.000 bruto. Subsidiar vraagt werknemer om een vergoeding op basis van artikel 7:677 lid 2 BW. P-Tempoline is zonder bericht niet verschenen.

*Oordeel*

*Transitievergoeding en billijke vergoeding*

De kantonrechter overweegt dat het een zeer belangrijke, zo niet de belangrijkste verplichting van een werkgever is om het reguliere maandloon volledig en tijdig te voldoen. Werknemer heeft zonder reden zijn loon vanaf 1 januari 2020 niet ontvangen en ook geen loon doorbetaald gekregen tijdens zijn ziekte die op 3 februari 2020 intrad. Daar komt bij dat P-Tempoline werknemer niet heeft opgeroepen om bij de bedrijfsarts te verschijnen en ook geen gevolg heeft gegeven aan het vonnis in kort geding van 9 april 2020. Naar het oordeel van de kantonrechter maken deze omstandigheden dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van P-Tempoline. Dat betekent dat P-Tempoline wordt veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding ter hoogte van € 13.252,58, zijnde het bedrag dat door werknemer is gevorderd en waartegen geen verweer is gevoerd door P-Tempoline. De door werknemer verzochte billijke vergoeding kan niet worden toegewezen. De wet voorziet namelijk niet in een mogelijkheid om een billijke vergoeding toe te kennen als de arbeidsovereenkomst door een werknemer is opgezegd wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

*Gefixeerde vergoeding ex artikel 7:677 lid 2 BW*

De kantonrechter vindt dat P-Tempoline aan werknemer een dringende reden voor het nemen van ontslag heeft gegeven doordat zij vanaf januari 2020 – ook na daartoe te zijn veroordeeld door de kantonrechter in kort geding – het salaris van werknemer niet heeft betaald. Daarnaast heeft zij na de ziekmelding van werknemer geen re-integratie-inspanningen verricht. Werknemer zag zich hierdoor genoodzaakt om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, zodat hij een ziektebewaking kon ontvangen. Nu P-Tempoline werknemer een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen en werknemer van die bevoegdheid (bij brief van 26 januari 2021) gebruik heeft gemaakt, is P-Tempoline op grond van artikel 7:677 lid 2 BW aan werknemer een vergoeding verschuldigd. Gelet op artikel 7:677 lid 3 onder a BW is de vergoeding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren, zodat dat bedrag (€ 4.464,30 bruto) in ieder geval voor toewijzing in aanmerking komt.

Werknemer heeft verzocht deze vergoeding op de voet van artikel 7:677 lid 5 aanhef en onder b BW op een hoger bedrag vast te stellen. Gelet op het handelen en nalaten van P-Tempoline, op basis waarvan hiervoor de dringende reden is vastgesteld, ziet de kantonrechter aanleiding om van die mogelijkheid gebruik te maken en om de vergoeding billijkheidshalve op een hoger bedrag vast te stellen. De kantonrechter vindt dat, nu P-Tempoline grovelijk de verplichtingen niet is nagekomen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, werknemer daarvoor naar billijkheid gecompenseerd moet worden tot het volledige salaris dat hij had kunnen ontvangen, indien hij niet ziek was geweest. P-Tempoline is bij kort geding vonnis al veroordeeld om aan werknemer 70% van zijn salaris te betalen vanaf 3 februari 2021 tot en met de laatste dag van de arbeidsovereenkomst (26 januari 2021), althans de dag waarop zijn Ziektebewaking is ingegaan (8 januari 2021). Over de periode 26 januari 2021 tot 1 maart 2021 is hiervoor overwogen dat P-Tempoline een gefixeerde vergoeding moet betalen ter

hoogte van het volledige loon over die periode. Over de periode van 1 maart 2021 tot en met (uiterlijk) 31 januari 2022 (datum 104 weken arbeidsongeschikt) ontvangt werknemer een Ziektewetuitkering. Het voorgaande komt erop neer dat de verhoging van de gefixeerde vergoeding bestaat uit 30% salaris over de perioden 3 februari 2021 tot en met 26 januari 2021 (te weten € 13.573,79 bruto) en 1 maart 2021 tot en met 31 januari 2022 (€ 12.686,06 bruto). De totale toe te wijzen vergoeding, inclusief de gefixeerde vergoeding op grond van lid 2 bedraagt dan ook € 30.724,15 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 19-05-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2021:4530

**Zaaknummer:** 9068494 \ AO VERZ 21-31

**Rechters:** P.A. Charbon

**Advocaten:** P. Gorter

**Wetsartikelen:** 7:673 BW en 7:677 BW