

RECHTSPRAAK

Eindbeschikking. Financiële afwikkeling na einde dienstverband. Werknemer heeft ook bij ziekte recht op eindejaarsuitkering die berekend moet worden over het uitgekeerde loon.*Feiten*

Werknemer is vanaf 24 november 2014 tot 1 september 2022 in dienst geweest van werkgever in de functie van Information Security Officer, laatstelijk tegen een brutomaandsalaris van € 4.937,02 per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Op 8 juli 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 9 februari 2021 heeft werkgever aangegeven het loon te staken omdat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet nakwam. Tussen 10 april en 21 mei 2021 is het loon niet doorbetaald. Na ontvangst van een ontslagvergunning heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 september 2022 opgezegd. Werkgever heeft bij einde van de arbeidsovereenkomst een eindafrekening opgemaakt en de volgens hem opgebouwde, nog niet-genoten vakantiedagen en transitievergoeding betaald. Werknemer verzoekt onder meer (uit)betaling van het restant van de transitievergoeding (€ 517,37 bruto), eindejaarsuitkeringen over 2019, 2020 en 2021 (€ 4.702,54 bruto), achterstallig loon (€ 7.382,74 bruto), opgebouwde, niet-genoten vakantiedagen (€ 7.242,21 bruto) en een studievergoeding (€ 1.230 netto). Werknemer heeft zich bij akte van 12 juli 2023 uitgelaten over het loon voor de berekening van de eindafrekening en heeft een berekening van de transitievergoeding over de eindejaarsuitkering bijgevoegd. Werkgever heeft zich bij akte van 8 augustus uitgelaten over de berekening van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de arbeidsovereenkomst of het Handboek blijkt niet dat partijen afspraken hebben gemaakt over uitbetaling van de eindejaarsuitkering tijdens ziekte. Dit betekent dat artikel 7:629 BW van toepassing is, wat betekent dat de werknemer recht heeft op (kort gezegd) 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, als hij wegens ziekte de bedongen arbeid niet heeft verricht. Werknemer heeft tijdens ziekte recht op betaling van 70% van de eindejaarsuitkering. Gelet op het voorgaande dient werkgever over 2020 nog een eindejaarsuitkering te betalen van € 1.979,74 bruto en in 2021 (over het betaalde loon en ziekte-suppletie) een bedrag van € 607,77 bruto. De eindejaarsuitkering van 2019 is in de tussenbeschikking van 14 juni 2023 vastgesteld op € 1.044,36. Dit betekent dat de verzochte eindejaarsuitkering over de jaren 2019, 2020 en 2021 totaal (€ 1.044,36 + € 1.979,74 + € 607,77) € 3.631,87 bruto bedraagt. De wettelijke verhoging over de eindejaarsuitkeringen wordt toegewezen, maar deze zal worden gematigd tot 10% nu onderdeel van het debat was of er aanspraak was op de eindejaarsuitkeringen. Werknemer is bij de berekening van de

transitievergoeding uitgegaan van eindejaarsuitkeringen over het volledige loon, maar dit is onjuist, nu hiervoor blijkt dat de eindejaarsuitkeringen moeten worden berekend volgens het lagere loon tijdens ziekte van 70%. Hiervan wordt ook uitgegaan voor de berekening van de transitievergoeding. Werkgever is blijkens de akte van 8 augustus 2023 terecht uitgegaan van de berekening van de transitievergoeding van het gemiddelde over een periode van 36 maanden. Om deze reden wordt uitgegaan van een berekening van de transitievergoeding over de nabetaling van de eindejaarsuitkeringen van de jaren 2019, 2020 en 2021 die in totaal € 336,32 bruto bedraagt. Bij tussenbeschikking van 14 juni 2023 is al geoordeeld over de hoogte van het uurloon van de na te betalen vakantie-uren. Wat werknemer hierover opneemt in de akte, geeft de kantonrechter geen aanleiding op de eerdere beslissing terug te komen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:5038

Zaaknummer: 10230873 \ AE VERZ 22-53

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: J.C. Hennipman en F.G. Vlaskamp

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:629 BW en 7:673 BW