

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst nadat werkgever vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst geen loon heeft betaald en geen pensioenpremies heeft afgedragen. Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling van achterstallig loon, de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 5.000.*Feiten*

Werkneemster werkt sinds 10 november 2022 bij werkgever als administratief medewerker en verdient € 1.400 per vier weken. Partijen hadden een affectieve relatie met elkaar. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werkneemster onder de verplichte pensioenregeling van BpfBOUW valt. Volgens werkneemster is de arbeidsverhouding ernstig verstoord, omdat zij vanaf het begin van haar dienstverband geen loon heeft ontvangen en niet is aangemeld bij het UWV en het pensioenfonds, waardoor geen Ziektewetpremies en pensioenpremies zijn afgedragen. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en veroordeling van werkgever in de betaling van het loon vanaf 10 november 2022 inclusief vakantiegeld, de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 5.000. Daarnaast verzoekt werkneemster dat wordt bepaald dat werkgever de pensioenpremies vanaf 10 november 2022 afdraagt, dat de salarisspecificaties vanaf 10 november 2022 worden verstrekt en verzoekt zij een correcte eindafrekening na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werkgever niet in de procedure is verschenen, wordt tegen hem verstek verleend. De kantonrechter wijst alle verzoeken van werkneemster toe, waaronder de ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2024 en licht dat als volgt toe.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Gebleken is dat werkneemster werkgever meerdere keren heeft aangeschreven om zijn verplichtingen na te komen, maar werkgever heeft hier geen gehoor aan gegeven. Daarnaast is onbetwist gesteld dat tussen werkneemster en werkgever al snel na het begin van de arbeidsovereenkomst spanningen zijn ontstaan, waardoor de affectieve relatie die partijen hadden, in april 2023 tot een einde is gekomen. Uit deze omstandigheden is voldoende komen vast te staan dat de vertrouwensbasis is komen te vervallen, die noodzakelijk is om in de toekomst vruchtbaar met elkaar samen te werken. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarom sprake van een voldragen g-grond. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt.

Vergoedingen/Toe te wijzen bedragen

Werkgever dient het loon vanaf 10 november 2022, vermeerderd met 8% vakantietoeslag, en het vakantiegeld aan werknemster te betalen, inclusief wettelijke rente en verhoging. Werkgever heeft vanaf indiensttreding van werknemster geen enkele keer loon betaald en heeft werknemster niet aangemeld bij het UWV en het pensioenfonds. Werkgever heeft in ernstige mate zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst geschonden, hetgeen ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Om die reden is werkgever de transitievergoeding van € 669,60 verschuldigd, alsmede een billijke vergoeding, die wordt vastgesteld op € 5.000 bruto. Voorts wordt werkgever veroordeeld pensioenpremies af te dragen over de periode van 10 november 2022 tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst en dient hij salarisspecificaties vanaf 10 november 2022 te verstrekken. Tot slot wordt hij veroordeeld tot het verstrekken van een correcte eindafrekening na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12101

Zaaknummer: 10709152

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: H.E. Borgman

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:673 BW, 7:628 BW en 7:682 BW