

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt veroordeeld het loon en overige emolumenten en vergoedingen te voldoen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 10%, waarbij rekening wordt gehouden met verminderde verwijtbaarheid en ontbrekende middelen van werkgever.*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2004 in dienst getreden bij werkgever. Werkgever is per 1 juni 2023 gestopt met de bedrijfsvoering vanwege zijn gezondheid en bedrijfseconomische redenen. Vanaf die datum heeft werknemer geen salaris meer ontvangen. Werkgever heeft toestemming van het UWV verzocht om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, die op 14 juni 2023 is verkregen. De volgende dag heeft werkgever werknemer laten weten dat hij met terugwerkende kracht is ontslagen. Werknemer heeft daarop gereageerd dat ontslag met terugwerkende kracht niet mogelijk is, en op welke manier de arbeidsovereenkomst wel kon worden opgezegd per 1 oktober 2023. Partijen zijn het niet eens geworden over de opzegdatum en werknemer heeft het loon, overige emolumenten en vergoedingen na de opzegging niet meer ontvangen. Werknemer vordert loon, wettelijke verhoging, de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en buitengerechtelijke incassokosten, een en ander met wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Werkgever erkent de bedragen schuldig te zijn, maar is het niet eens met de gevorderde wettelijke verhoging omdat hij door verslechterde financiële omstandigheden niet tijdig kon betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat de opzegtermijn vier maanden bedraagt. Daar mag de proceduretijd bij het UWV op in mindering worden gebracht. Werkgever heeft opgezegd tegen 1 september 2023, maar dat had 1 oktober 2023 moeten zijn. De gefixeerde schadevergoeding wordt voor een maand toegekend, inclusief de wettelijke rente. Ook het niet betaalde loon over juni tot en met augustus 2023 wordt toegekend, te vermeerderen met de wettelijke rente. Werknemer vordert betaling van 166 verlofuren. Hij voert daarbij aan dat hij een vakantie van drie weken had gepland maar dat de winkel nog voor die vakantie is opgehouden te bestaan. Het opnemen van vakantie, nu geen werk voorhanden was, was daarmee overbodig. Nu werkgever werknemer wel had kunnen oproepen om redelijke, andere werkopdrachten uit te voeren, waar dat tijdens een vakantie niet mogelijk is, maakte het vrij zijn wel degelijk uit. De drie weken vakantie worden van het saldo afgetrokken en het restant wordt, te vermeerderen met de wettelijke rente, toegekend. Ook de transitievergoeding wordt toegekend, te vermeerderen met de wettelijke rente. Voor

wat betreft de wettelijke verhoging voert werkgever aan dat hij niet tot betaling is overgegaan vanwege betalingsonmacht. Werknemer voert aan dat werkgever wel degelijk andere schuldeisers eerst heeft betaald en niet bereid is geweest in onderling overleg tot een oplossing te komen. De kantonrechter overweegt de bevoegdheid te hebben de vergoeding te matigen, ook tot nihil. De betalingsnood van werkgever is vast komen te staan, en dat werkgever van kwade trouw zou zijn geweest is niet gebleken. Toch vindt de kantonrechter een prikkel tot nakoming belangrijk en passend. Vanwege de sterk verminderde verwijtbaarheid van werknemer, en het feit dat werkgever geen middelen meer heeft, wordt gematigd tot 10%. De vorderingen tot het laten voldoen van de buitengerechtelijke en proceskosten door werkgever wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2868

Zaaknummer: 10744285 \ AE VERZ 23-62

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: mr. S.O. Willebrands

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:669 lid 3 onder a BW