

RECHTSPRAAK

Verzoek ontbinding werknemer. Werknemer is arbeidsongeschikt. Werkgever blijft weigeren aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen. Billijke vergoeding en transitievergoeding toegewezen.*Feiten*

Werknemer is op 1 november 2019 in dienst getreden bij de VOF. Op 27 maart 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. De VOF heeft geen bedrijfsarts ingeschakeld. Vanaf mei 2023 heeft de VOF geen salaris betaald. Op 20 juli 2023 heeft werknemer een dagvaarding in kort geding laten uitbrengen, waarin loondoorbetaling onder afgifte van salarisspecificaties wordt gevorderd. De VOF is in die procedure niet verschenen, zodat de kantonrechter de vorderingen van werknemer bij verstek (grotendeels) heeft toegewezen bij vonnis van 10 augustus 2023. Bij vonnis van 4 januari 2024 heeft de behandelend kantonrechter in de verzetprocedure het verstekvonnis van 10 augustus 2023 bekrachtigd. Werknemer verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden en een billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

De VOF heeft geen verweer gevoerd tegen het ontbindingsverzoek, zodat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt per 1 juli 2024. Het redelijke voorschrift, zoals bedoeld door de VOF, is artikel 8 van de arbeidsovereenkomst. In dit artikel is opgenomen dat werknemer in overleg had moeten treden over zijn belastbaarheid en re-integratie met de VOF. De kantonrechter is echter van oordeel dat dit geen redelijk voorschrift is, zoals ook al is geoordeeld in de eerdere procedure tussen partijen. De kantonrechter wijst de VOF er nogmaals op dat artikel 14 lid 1 onder b van de Arbeidsomstandighedenwet voorschrijft dat de VOF werknemer had moeten aanmelden bij een bedrijfsarts om een advies te krijgen over zijn ziekte en zijn mogelijkheden tot re-integratie. Werknemer was dus niet verplicht in overleg te treden met de VOF. Hij was enkel verplicht in overleg te treden met de bedrijfsarts van de VOF. Daar doet artikel 8 van de arbeidsovereenkomst niet aan af, nu deze bepaling uit de arbeidsovereenkomst in strijd is met dwingendrechtelijke bepalingen en dus nietig is. Dat leidt ertoe dat de VOF een transitievergoeding verschuldigd is aan werknemer van € 366 bruto. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 2.500 bruto redelijk.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:4119

Zaaknummer: 10995217 AZ VERZ 24-13 (E)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: E. van Roosmalen

Wetsartikelen: