

RECHTSPRAAK

Onregelmatige opzegging na verkregen ontslagvergunning wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werknemer verzoekt onder meer de betalingen van diverse vergoedingen, vakantiedagen, vakantietoeslag en onbetaalde bonussen.*Feiten*

Werknemer is op 19 maart 1984 in dienst getreden bij de rechtsvoorgangster van Duijvelaar Pompen B.V. (hierna: DP) en was laatstelijk werkzaam in de functie van verkoper buiten tegen een salaris van € 6.761,33 bruto per maand exclusief 8% vakantiegeld. Er is sprake van een onberispelijke staat van dienst. Hij is in of omstreeks 2000 geconfronteerd met een progressieve spieraandoening. Het rayon waarin hij werkte, omvatte heel Nederland. Voor het behalen van de bonus was hij (naast een algemene winstpremie) grotendeels gebonden aan de doelen, die hij steeds ruimschoots behaalde. Werknemer heeft zich verschillende keren ziek moeten melden, waarbij uiteindelijk is geadviseerd een vervroegde IVA aan te vragen. In de re-integratietrajecten treft DP het verwijt onvoldoende inspanningen te hebben gepleegd. Per 19 januari 2023 is aan werknemer een IVA-uitkering toegekend. DP vraagt vervolgens toestemming om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. De ontslagvergunning is op 7 februari 2024 verleend. Bij brief d.d. 15 februari 2024 heeft DP de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 maart 2024. Daarbij heeft zij de geldende opzegtermijn van vier maanden ten onrechte niet in acht genomen. Werknemer heeft daartegen bezwaar gemaakt, maar daarop is niet gereageerd. Werknemer verwijt DP dat zij met haar handelwijze zijn herstel heeft gestagneerd. Zij heeft niet adequaat op zijn klachten gereageerd en onvoldoende begeleiding gegeven. Door de werkdruk desondanks op te voeren, kreeg hij met een burn-out te kampen. DP heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Naast de gefixeerde schadevergoeding ad € 29.208,94 verzoekt werknemer betaling van een transitievergoeding ad € 104.937,55 en een billijke vergoeding van € 331.127 bruto. DP verzoekt werknemer niet-ontvankelijk te verklaren in zijn verzoeken, althans om deze af te wijzen.

Oordeel

Bij tussenbeschikking heeft de kantonrechter geoordeeld dat bij eindbeschikking de gefixeerde schadevergoeding is toe te wijzen, omdat niet in geschil is dat de arbeidsovereenkomst door werkgever onregelmatig is opgezegd. Ook heeft werknemer recht op betaling van de onbetaald gelaten bonussen. De hoogte daarvan zal worden vastgesteld op het gemiddelde van de bonussen die werknemer in de drie jaren voor zijn ziekmelding heeft ontvangen. Verder heeft werknemer recht op de vakantietoeslag zoals berekend door

werkgever en betaling van het resterende verlofsaldo. De billijke vergoeding is bij eindbeschikking af te wijzen, nu niet komt vast te staan dat werknemer zich door toedoen van werkgever definitief ziek heeft moeten melden. Ook de vergoeding van de juridische kosten zal bij eindbeschikking zijn af te wijzen, omdat geen sprake is van misbruik van procesrecht of onrechtmatig handelen door werkgever. Tot slot zal de transitievergoeding bij eindbeschikking zijn toe te wijzen op basis van nog nader bij akte door werkgever te verschaffen informatie. DP dient een akte te nemen en de eindbeslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:14813

Zaaknummer: 11080561 EJ VERZ 24-82024

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: D.J.W. Feddes en B.J. Bloemendal

Wetsartikelen: 6: 248 BW; 7:628 BW; 7:629 BW; 7:641 BW; 7:672 BW; 7:673 BW; 7:682 BW; 7:686a BW; 12 Wet CAO