

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert achterstallig loon en transitievergoeding tijdens arbeidsongeschiktheid en einde dienstverband.*Feiten*

Werkneemster was van 16 december 2021 tot 30 juni 2024 in dienst bij Betsy Innovations the Netherlands B.V. (hierna: Betsy Innovations). Op 6 december 2023 heeft zij zich ziek gemeld. Betsy Innovations vond dat de communicatie rondom werkneemsters re-integratie niet adequaat verliep en heeft daarom per 1 april 2024 de loonbetaling opgeschort. Werkneemster betwist dit en vordert betaling van achterstallig loon, wettelijke verhoging, rente, en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat Betsy Innovations, op grond van artikel 7.2.1 lid 2 van de toepasselijke cao, verplicht is het loon tijdens ziekte de eerste 52 weken volledig door te betalen. Omdat Betsy Innovations dit niet heeft gedaan, moet zij over de periode van december 2023 tot 19 april 2024 het loon betalen. Het blijft in het midden of het opschorten van het loon terecht was, omdat de opschorting per 30 juni 2024, met het einde van het dienstverband, hoe dan ook niet meer van toepassing is. Betsy Innovations moet daarom het achterstallige loon alsnog betalen.

De wettelijke verhoging over deze bedragen is toewijsbaar. Betsy Innovations heeft dit niet weersproken, en uit de stukken blijkt dat werkneemster herhaaldelijk om uitleg over haar loonstrook heeft gevraagd zonder reactie. Ook heeft Betsy Innovations aan een deskundige aangegeven bereid te zijn tot nabetaling als werkneemster afzag van verhoging, rente en kosten. Gezien deze omstandigheden ziet de kantonrechter geen reden om de wettelijke verhoging te matigen. De wettelijke rente wordt eveneens toegewezen, omdat werkneemster voldoende heeft gesteld en Betsy Innovations dit niet heeft betwist.

Transitievergoeding

Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding, omdat aan de wettelijke voorwaarden is voldaan en het einde van het dienstverband niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. De berekening van werkneemster bevat echter fouten. Het gemiddelde maandloon moet worden berekend over de 12 maanden voorafgaand aan het einde van het dienstverband, dus vanaf 1 juli 2023 tot 30 juni 2024. Ook mogen niet-genoten vakantiedagen niet worden meegenomen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:13060

Zaaknummer: 11316605 VZ VERZ 24-8224

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: O. Sahin

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:686a BW