

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek zieke werknemer. Werkgever betaalt het loon niet met een beroep op betalingsonmacht. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Aanspraak op loon, transitievergoeding en billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2022 in dienst bij werkgever als businessunitmanager, nadat hij daarvoor bijna twintig jaar binnen dezelfde groep van vennootschappen werkzaam was. Op 7 oktober 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts concludeerde dat sprake was van werkgerelateerde klachten en dat werknemer geen benutbare mogelijkheden had. Op 29 november 2024 verzocht de directeur werknemer per WhatsApp om de auto van de zaak terug te brengen, met als reden dat deze weer nodig was voor zakelijk gebruik. De arbeidsovereenkomst voorziet in doorbetaling van 100% van het loon in het eerste ziektejaar en 70% in het tweede jaar. Het plan van aanpak werd op 12 en 18 december 2024 door respectievelijk werkgever en werknemer ondertekend, waarbij werknemer aangaf geen mogelijkheden voor re-integratie te zien zolang werkgever zijn herstel zou tegenwerken. Werkgever zag daarentegen mogelijkheden voor re-integratie in aangepaste werkzaamheden. Het loon over oktober 2024 werd met vertraging betaald. Toen het loon over november 2024 uitbleef, werd werkgever gesommeerd tot betaling, waarop de directeur reageerde met een e-mail waarin hij betaling koppelde aan teruggave van de auto. Dit herhaalde hij op 11 december 2024. Werkgever stelde zich vervolgens op het standpunt dat sprake was van betalingsonmacht. Bij vonnis in kort geding van 22 januari 2025 werd werkgever veroordeeld tot betaling, maar deze veroordeling werd niet nagekomen. Werknemer legde daarop derdenbeslag, waarvan het resultaat nog onduidelijk is. De auto van de zaak werd in de nacht voor de zitting van 18 februari 2025 door de leasemaatschappij opgehaald met de reservesleutel. Werknemer verzoekt de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van een maand, vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding, doorbetaling van het achterstallige loon, wettelijke verhoging en rente, toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 1.674.293, vergoeding van juridische kosten, verstrekking van correcte loonspecificaties en veroordeling van werkgever in de proceskosten. Tijdens de zitting kwamen partijen overeen dat werknemer tot 7 oktober 2025 gebonden blijft aan het concurrentie- en relatiebeding, waarna deze komen te vervallen. Werkgever verweert zich tegen de door werknemer gestelde grond voor ontbinding en de verzochte vergoedingen en vordert veroordeling van werknemer in de proceskosten.

Oordeel

Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen door werkgever, met name het niet betalen van loon en de handelwijze rondom de auto van de zaak. Werkgever betwist de verwijten maar verzet zich niet tegen de ontbinding. De kantonrechter wijst het verzoek toe per 1 mei 2025, uitgaande van het recht op vrije arbeidskeuze. Werkgever heeft structureel het loon van werknemer niet betaald sinds november 2024 en beroept zich op betalingsonmacht, zonder dit adequaat te onderbouwen. Andere werknemers ontvangen deels loon en een verzekering dekt de loonkosten, maar onduidelijk blijft waarom werknemer geen betaling ontving. Het niet betalen van loon acht de kantonrechter ernstig verwijtbaar. Daarnaast werd de auto van de zaak zonder aankondiging ingenomen, vlak voor de zitting, met gebruik van de reservesleutel en terwijl werknemer deze ook privé mocht gebruiken. Werkgever heeft dit handelen niet kunnen rechtvaardigen. Andere aangevoerde verwijten, zoals de communicatie door werkgever en een vermeende schending van re-integratieverplichtingen, worden niet als ernstig verwijtbaar gezien. Evenmin wordt werknemer ernstig verwijtbaar handelen verweten. Omdat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en werknemer niet, kent de kantonrechter een transitievergoeding en billijke vergoeding toe. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding van € 1.674.293, stellende dat hij bij ontbreken van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever nog 18 jaar in dienst zou zijn gebleven. De kantonrechter wijst deze vordering af en kent een billijke vergoeding van € 45.000 bruto toe, gebaseerd op de lange duur van het dienstverband en het goed functioneren van werknemer. De gevorderde wettelijke rente wordt toegewezen vanaf de veertiende dag na de beschikking. Wat betreft de transitievergoeding oordeelt de kantonrechter dat de dienstjaren vanaf 1 mei 2003 meetellen, aangezien sprake is van opvolgend werkgeverschap. De vergoeding wordt vastgesteld op € 56.206,65 bruto, met wettelijke rente vanaf 1 juni 2025. Werknemer heeft vanaf november 2024 geen salaris ontvangen. De kantonrechter wijst de loonvordering toe, met een maandelijks loon van € 6.000 bruto. De wettelijke verhoging over te laat betaald loon wordt toegewezen, maar niet voor toekomstige loontermijnen. De verzoeken om vergoeding van juridische kosten en loonspecificaties van andere werknemers worden afgewezen. De proceskosten, begroot op € 1.655, worden voor rekening van werkgever gesteld vanwege zijn ernstig verwijtbare handelen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1717

Zaaknummer: 11456512

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: K.L. Noordijk

Wetsartikelen: 7:671c BW