

Marion Bökkerink-de Koning

Advocatuur en Mediation

Marion Bökkerink is gespecialiseerd arbeidsrechtadvocaat, zakelijk - en arbeidsrecht registermediator en eigenaar van Antonia Advocatuur & Mediation.



COLU
M
N

UNICUM

Werkgever wordt veroordeeld in de volledige proceskosten van werknemer

(Rechtbank Overijssel, 12 december 2023)

Recent speelde een zaak bij de Rechtbank Overijssel, die ik graag onder uw aandacht breng. In die zaak werd de werkgever veroordeeld in de VOLLEDIGE gemaakte advocaatkosten van de werknemer. Dat komt weinig tot nooit voor, maar in deze zaak vond de kantonrechter dat daar aanleiding toe was.

Wat was er gebeurd?

Een werknemer, die vanaf 2019 in dienst was, had zich op 17 november 2023 ziek gemeld. Werkgever heeft de ziekmelding niet geaccepteerd, omdat hij deze niet geloofwaardig vond. Werkgever heeft werknemer vervolgens op 24 november 2023 ontslagen en is per direct gestopt met het betalen van het loon.

De procedure

Werknemer start een procedure en vraagt om vernietiging van dat ontslag. Werkgever voert als verweer dat werknemer niet ziek was, maar gewoon 'niet lekker in zijn vel zat'. De kantonrechter maakt daar korte metten mee. Hij wijst het verzoek tot vernietiging van het ontslag toe. Maar daar blijft het niet bij. De werknemer verzoekt ook om vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten van rechtsbijstand. Normaliter is dat slechts een forfaitair bedrag, wat via een staffel wordt vast gesteld. Hier wijst de kantonrechter dat verzoek toe, omdat de kantonrechter van mening is dat hier sprake is van misbruik van bevoegdheid of onrechtmatig handelen van werkgever. De kantonrechter komt o.a. tot die conclusie, omdat de gemachtigde van werknemer de werkgever had geïnformeerd over het wettelijk systeem van het ontslagrecht en dat de opzegging van werkgever niet rechtsgeldig was. De gemachtigde heeft werkgever vervolgens in de

gelegenheid gesteld om het ontslag in te trekken om zo een onnodige procedure te voorkomen. Maar werkgever bleef bij zijn standpunt en liet het op een zitting aankomen. Tijdens de zitting verklaart werkgever dat hij inmiddels zelf ook wel inzag dat het ontslag niet rechtsgeldig was en dat hij het loon moet doorbetalen. Dat werkgever ervoor koos om dat ontslag niet in te trekken maar het op een procedure te laten aankomen, maakt dat de kantonrechter oordeelt dat de werkgever de volledige advocaatkosten van werknemer moet betalen.

Wat gaat hier nu mis?

Het korte antwoord op de vraag 'Wat gaat hier nu mis?', is: alles. De enige juiste reactie op een ziekmelding van een werknemer, is het inschakelen van de bedrijfsarts. Doe je dat niet, trek je als werkgever altijd aan het kortste eind. Om vervolgens de werknemer op staande voet te ontslaan vanwege die ziekmelding, is – populair uitgedrukt – kansloos. Als je als werkgever te maken hebt met een ziekmelding die je niet vertrouwt, bel je als eerste de bedrijfsarts. En als tweede je advocaat, om je goed te laten adviseren. Dat had in dit geval een hoop ellende bespaard. Daar komt bij dat het verhaal nog niet af is: werknemer is nog steeds in dienst bij deze werkgever, omdat de opzegging vernietigd is. Het (achterstallig) salaris moet betaald, er komen extra kosten bij, en je moet beginnen met de ziekteverzuimbegeleiding van deze werknemer. Ik denk dat we voorzichtig kunnen vaststellen dat dat een moeizaam traject gaat worden, voor beide partijen.

Voorkomen is beter dan genezen. Als een dergelijke situatie zich bij uw bedrijf voordoet, laat u zich dan – op voorhand - goed informeren.

