

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer (basiskok) ontbonden. Toewijzing loonvordering; betalingsonmacht werkgever, als gevolg van coronacrisis, is geen omstandigheid die maakt dat het niet kunnen werken voor rekening van werknemer behoort te komen.

Feiten

Werknemer is op 2 maart 2020 in dienst getreden bij werkgever als basiskok, niveau 2. De arbeidsovereenkomst, met de mogelijkheid van tussentijdse opzegging, is aangegaan voor bepaalde tijd tot 1 maart 2021. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de arbeidsduur voor de werknemer minimaal vier uren per week bedraagt. Als gevolg van de coronamaatregelen werd het bedrijf van werkgever vanaf 15 maart 2020 gesloten. Werknemer had op dat moment drie dagen gewerkt voor werkgever. In juni 2020 is werknemer opnieuw opgeroepen en heeft hij in totaal drie dagen (38 uur verdeeld over twee weken) gewerkt. Daarna heeft werkgever in een gesprek duidelijk gemaakt dat hij niet meer met werknemer verder wilde en zou uitzoeken of toestemming van het UWV nodig zou zijn voor vroegtijdige beëindiging. Werknemer heeft zich nog altijd beschikbaar gesteld voor arbeid. Werkgever heeft vervolgens aangegeven dat vier uur werken per week prima is en dat werknemer zal worden ingepland als daar noodzaak toe is. Werknemer is echter na 19 juni 2020 niet meer opgeroepen. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden op de kortst mogelijke termijn, voor recht te verklaren dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding. Daarnaast vordert werknemer betaling van (achterstallig) loon.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet volgen, dus zal de kantonrechter deze op de kortst mogelijke termijn uitspreken. De kantonrechter is van oordeel dat het in de gegeven omstandigheden niet voldoen van het loon wel aan te merken is als verwijtbaar, maar niet als ernstig verwijtbaar handelen, gelet op de financiële moeilijkheden waar werkgever zich door de coronacrisis in bevindt. Werknemer heeft daarnaast onvoldoende onderbouwd dat hij door het niet uitbetalen van de vier uur loon per week, terwijl hij daarnaast een WW-uitkering geniet, in de financiële problemen is geraakt. Gelet hierop zullen de verzoeken van werknemer om toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding worden afgewezen. Wat betreft de uitbetaling van het loon is de kantonrechter van oordeel dat het uitbreken van corona of het (als gevolg daarvan) aanwezig zijn van betalingsonmacht bij werkgever geen omstandigheden zijn die maken dat het niet

verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor risico van werknemer behoort te komen. Werknemer heeft daarom recht op loon voor vier uur per week in de periode 15 maart tot en met 31 mei 2020 en de periode 15 juni 2020 tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Dat werkgever werknemer in die periode niet heeft opgeroepen voor de overeengekomen vier uur, blijft voor rekening van werkgever.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 26-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:542

Zaaknummer: 8827324

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: G. Oudshoorn

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:671c BW