

RECHTSPRAAK

Werkgever hoefde werkneemster niet te waarschuwen voor gevolgen vermindering arbeidsduur. Gevolgen arbeidsduurvermindering beduidend minder verstrekkend dan bij algehele opzegging, zodat zorgplicht werkgever ook minder ver reikt.

Feiten

Werkneemster is op 22 juni 2020 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van Allround Brow & Lash stylist op basis van een 32-urige werkweek. Werkneemster heeft zich op 12 november 2020 ziek gemeld. Na daartoe verkregen toestemming van het UWV heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd tegen 31 januari 2021. Werkneemster verzoekt veroordeling van werkgeefster tot betaling van achterstallig loon en een restant van de transitievergoeding. In geschil is – onder meer – of partijen in september 2020 een vermindering van de arbeidsduur zijn overeengekomen, op grond waarvan werkgeefster minder loon en een lagere transitievergoeding aan werkneemster verschuldigd is (geweest).

*Oordeel**Ontbreken deskundigenverklaring (art. 7:629a lid 1 BW)*

Werkgeefster heeft zich primair op het standpunt gesteld dat werkneemster niet-ontvankelijk dient te worden verklaard vanwege het ontbreken van een deskundigenverklaring. De kantonrechter is echter van oordeel dat sprake is van een uitzonderingssituatie als bedoeld in artikel 7:629a lid 2 BW. Werkneemster heeft zich op 12 november 2020 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft meermaals geoordeeld dat werkneemster arbeidsongeschikt was. Niet gebleken is dat werkgeefster hiertegen heeft geageerd en evenmin is van een algehele loonstop sprake geweest. Werkgeefster heeft de arbeidsongeschiktheid pas in de onderhavige procedure betwist. Onder deze omstandigheden kan van werkneemster in redelijkheid niet gevergd worden een verklaring als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW over te leggen. Zij is dan ook ontvankelijk in haar verzoek.

Vermindering arbeidsduur

Vaststaat dat met werkneemster bij aanvang van haar dienstverband een arbeidsduur van 32 uur per week is overeengekomen. Daarnaast staat op basis van de overgelegde stukken (een geluidsopname en schriftelijke vastlegging van een gesprek op 23 september 2020) voldoende vast dat partijen in september 2020 een vermindering van de arbeidsduur zijn

overeengekomen, inhoudende dat werknemster vanaf oktober 2020 drie dagen per week werkzaam zou zijn en vanaf november 2020 twee dagen per week. De kantonrechter volgt werknemster niet in haar stelling dat werkgeefster had behoren te waarschuwen voor de gevolgen van een vermindering van de arbeidsduur. Daartoe wordt er in de eerste plaats op gewezen dat van een algehele opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemster geen sprake is geweest. De gevolgen van een verkorting van de arbeidsduur zijn beduidend minder verstrekkend dan bij een algehele opzegging, zodat de zorgplicht van de werkgever ook minder ver reikt. Bovendien ging het om een verzoek in het kader van het kennelijke voornemen van werknemster om voor zichzelf te beginnen en als zodanig eigen inkomsten te genereren. Niet gesteld of gebleken is daarnaast dat de wil en verklaring van werknemster ten tijde van haar verzoek niet overeenstemden en/of dat zij in een zodanige emotionele toestand verkeerde dat zij geen adequate beslissingen kon nemen. Op werkgeefster rustte dan ook geen verplichting om zich van de juistheid van die verklaring te vergewissen en/of haar te waarschuwen voor de gevolgen van haar verzoek tot vermindering van de arbeidsduur. Het salaris over de verminderde arbeidsduur is gewoon voldaan, zodat werkgeefster ter zake van achterstallig salaris niets meer rest te voldoen. Nu werknemster aan het einde van het dienstverband dus voor twee dagen per week in dienst was, mocht de transitievergoeding worden berekend met die tweedaagse werkweek als uitgangspunt. Het verzoek tot betaling van de resterende transitievergoeding wordt eveneens afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-08-2021

Zaaknummer: 9332127