

RECHTSPRAAK

Verzoek uitbetaling vakantiedagen van € 4.086,41 bruto wordt toegewezen. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werkgeefster is niet gebleken.

Feiten

De kantonrechter heeft op 23 december 2021 uitspraak gedaan en bepaalde onderdelen in de beschikking aangehouden. De kantonrechter heeft verzocht om informatie over het gemiddeld aantal gewerkte uren over 1 maart 2019 tot en met 28 februari 2020. Werknemer komt uit op 331,25 gewerkte uren voor de periode maart 2019 tot en met februari 2020. Het gemiddeld aantal gewerkte uren per week komt uit op 6 uur en 22 minuten. Volgens werkgeefster bestaat een verschil in de werkelijk gewerkte uren per maand en de uitbetaalde uren op de loonstrook, omdat de boordcomputer van de taxi na het einde van de maand pas kan worden uitgedraaid, terwijl het loon voor het einde van de maand wordt betaald. Volgens werkgeefster baseert werknemer zijn gewerkte uren per week op de urenlijsten uit de boordcomputer. De uren die werknemer heeft gewerkt heeft hij conform de loonstroken uitbetaald gekregen. Partijen zijn het niet eens over de uitbetaling van de achterstallige vakantiedagen en vakantietoeslag. Volgens werknemer heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld, omdat werkgeefster sinds 1 april 2019 het salaris niet heeft uitbetaald conform het bedrag dat een goed werkgever in de situatie tussen partijen zou doen. Ook heeft volgens werknemer werkgeefster geprobeerd te bewerkstelligen dat werknemer ontslag neemt, met als gevolg dat werknemer nu arbeidsongeschikt thuis zit. Werkgeefster is van mening dat zij zich coulant heeft opgesteld. Wel heeft werkgeefster een fout in de administratie gemaakt, maar deze fout is bij ontdekking direct hersteld. Ook heeft werkgeefster werknemer een officiële waarschuwing gegeven nadat hij meerdere malen op zijn gedrag was aangesproken. Werkgeefster is van mening dat haar geen verwijt kan worden gemaakt zodat er geen grondslag is voor betaling van een transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

Volgens de kantonrechter kan worden uitgegaan van een gemiddeld aantal uren van 6 uur en 22 minuten per week. Dat de arbeidsovereenkomst vanaf 1 april 2019 een minimum had van 15,5 uur is niet gebleken. Volgens de kantonrechter moeten de vakantiedagen op basis van het all-in loon worden berekend, zodat werknemer nog recht heeft op € 4.086,41 bruto, inclusief wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Het niet betalen van loon over een bepaalde periode is niet komen vast te staan. De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden per 1 mei 2022. Dat werkgeefster heeft geprobeerd te bewerkstelligen dat werknemer ontslag neemt, is niet gebleken. Werkgeefster heeft aangegeven dat zij er geen

belang bij heeft om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te beëindigen. Ook is het ontbindingsverzoek door werknemer ingediend. Dat er enig verband bestaat tussen de arbeidsongeschiktheid van werknemer en het handelen van werkgeefster is onvoldoende onderbouwd. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster is niet gebleken. De naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren naar het oordeel van de kantonrechter geen ernstig verwijtbaar handelen op, zodat er geen grond is voor toewijzing van de transitievergoeding. Voor toewijzing van de billijke vergoeding is evenmin plaats. Er bestaat evenmin een grond voor toekenning van een volledige proceskostenvergoeding. Ieder der partijen draagt de eigen kosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:2355

Zaaknummer: 9348892 VZ VERZ 21-12573

Rechters: A.J.L.M. van der Wildt

Advocaten: M. van Ark en mr. E.B. Kaya

Wetsartikelen: 7:673 BW