

RECHTSPRAAK

Partijen zijn het onder voorwaarden eens over een terugplaatsing van de functie ‘senior consultant’ naar de functie van ‘consultant’ met de daarbij behorende salarisverlaging. Werknemer meldt zich vervolgens ziek, voldoet niet aan zijn re-integratieverplichtingen. Werkgever zet het loon stop.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2019 bij Tripolis Business Support B.V. (hierna: Tripolis) in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van senior consultant, tegen een maandsalaris van € 4.000 bruto. Op 15 en 16 oktober 2019 hebben er gesprekken plaatsgevonden, waarbij partijen zijn overeengekomen dat de functie van werknemer – onder de noemer van het geven van een nieuwe kans – wordt gewijzigd in die van ‘consultant’ met het daarbij behorende maandsalaris van € 3.100 bruto. Op 17 oktober 2019 meldt werknemer zich ziek. In januari 2020 bericht Tripolis dat werknemer zich niet aan zijn re-integratieverplichtingem houdt en sommeert zij werknemer zijn verplichtingen alsnog na te komen. Een loonstop volgt per 26 januari 2020. Werknemer vraagt begin februari 2020 een deskundigenoordeel aan. Het UWV oordeelt op 4 maart 2020 dat de re-integratieverplichtingen van werknemer onvoldoende zijn. Bij e-mailbericht van 9 juli 2020 heeft werknemer per direct de arbeidsovereenkomst beëindigd en ontslag genomen. Werknemer vordert loon, vakantiegeld, uitbetaling vakantiedagen en een billijke vergoeding van € 50.000 bruto. Tripolis stelt dat werknemer als gevolg van de waarheids- en substantiëringsplicht in zijn vorderingen niet-ontvankelijk moet worden verklaard.

Oordeel

Substantiëringsplicht

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op het schenden van de in artikel 111 lid 3 Rv opgenomen substantiëringsplicht staat geen (wettelijke) sanctie. Het artikelonderdeel geeft de kantonrechter slechts de bevoegdheid te bevelen alsnog de ontbrekende stukken over te leggen. Daarvan is in het onderhavige geval overigens geen gebruik gemaakt. Voor zover werknemer stukken bij exploit van dagvaarding had dienen over te leggen (art. 85 lid 1 Rv), heeft te gelden dat deze stukken later alsnog in het geding zijn gebracht en Tripolis daarop heeft kunnen reageren, zodat zij niet aantoonbaar in haar procesbelangen is geschaad. Artikel 21 Rv legt op partijen de verplichting zich te onthouden van het bewust achterhouden en verdraaien van de voor de beslissing belangrijke feiten. Een expliciete schending van deze verplichting door werknemer is niet gebleken en is daarmee niet aan de orde.

Loonsverlaging

De arbeidsovereenkomst bevat geen eenzijdig wijzigingsbeding. Uitgangspunt is dan ook dat een verlaging van het loon alleen rechtsgeldig is, indien daarover overeenstemming tussen Tripolis en werknemer bestaat. Pas nadat werknemer een gemachtigde heeft ingeschakeld stelt deze zich bij e-mail van 2 december 2019 op het standpunt dat Tripolis zonder uitdrukkelijke instemming van werknemer eenzijdig de arbeidsvoorwaarden (loon) heeft aangepast. Op grond van het vorenstaande acht de kantonrechter het echter aannemelijk dat werknemer de loonsverlaging heeft aanvaard en dat er sprake is van overeenstemming over de doorgevoerde loonsverlaging van € 4.000 bruto per maand naar € 3.100 bruto per maand.

Loonstop

Tussen partijen is in geschil of de loonstop vanaf 26 januari 2020 gerechtvaardigd was. Onder verwijzing naar het deskundigenoordeel van het UWV en het feit dat werknemer door geen medewerking te verlenen aan het opstellen van een plan van aanpak en zonder deugdelijke grond heeft geweigerd een redelijk voorschrift in het kader van zijn re-integratie als bedoeld in artikel 7:629 lid 3 sub e BW na te leven, oordeelt de kantonrechter dat werknemer vanaf 26 januari 2020 geen recht heeft op doorbetaling van het loon.

Vakantiegeld, vakantiedagen en billijke vergoeding

Vakantiegeld wordt tot en met 25 januari 2020 berekend op basis van het salaris van € 3.100 bruto. Omdat er vanaf 26 januari 2020 geen recht meer bestaat op loondoorbetaling, is de vordering met betrekking tot de vakantiedagen slechts toewijsbaar voor de tot 26 januari 2020 opgebouwde vakantiedagen. De vordering met betrekking tot een billijke vergoeding, die volgens de kantonrechter een verzoek had moeten zijn, wordt afgewezen omdat deze niet is ingediend binnen de termijn van twee maanden na de beëindiging van het dienstverband.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 29-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:5157

Zaaknummer: 9606771 CV EXPL 21-5988

Rechters: G.M. Drenth

Advocaten: P.J.A.A. Wassen en J.E.J. Beckers

Wetsartikelen: 7:613 BW, 7:629 BW, 7:658 lid 2 BW, 7:660a BW, 7:625 BW en 21 Rv, 85 lid 1 Rv, 111 lid 3 Rv, 130 Rv