

RECHTSPRAAK

Loonvordering bestaande uit verschillende elementen van werknemer wordt toegewezen.*Feiten*

Materials Nederland B.V. (hierna: Materials) is een groothandel in staal, RVS en aluminium. Werknemer is op 1 april 2004 in dienst getreden van Materials. Met ingang van 3 april 2012 is werknemer arbeidsongeschikt gemeld. Bij brief van 9 april 2014 is de arbeidsomvang van werknemer aangepast naar 32 uur per week. Werknemer heeft steeds geweigerd hiermee in te stemmen. Materials heeft op 30 juni 2013 aan het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Het UWV heeft de gevraagde toestemming op 27 augustus 2014 geweigerd. Vervolgens is Materials een procedure bij de rechtbank gestart, waarin de kantonrechter de ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft afgewezen. Uiteindelijk heeft het UWV op 6 september 2016 de verzochte toestemming voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst gegeven. Werknemer heeft op 5 februari 2018 een loonvordering bij de rechtbank ingediend. In het tussenvonnis van 31 mei 2019 heeft de kantonrechter een comparatiezitting gelast, die op 24 september 2018 heeft plaatsgevonden. Na royement van deze zaak heeft werknemer met de dagvaarding van 14 juni 2019 verschillende vorderingen geformuleerd. De kantonrechter heeft in hoofdlijn overwogen dat werknemer met de tweede dagvaarding kennelijk beoogde te bewerkstelligen dat in de geroyeerde zaak weer zou worden doorgeprocedeerd, dat hij het voornemen heeft om deze zaak niet-ontvankelijk te verklaren maar dat eerst een comparatiezitting wordt gelast. De kantonrechter heeft uiteindelijk geoordeeld dat werknemer niet-ontvankelijk is in de tweede dagvaarding en heeft ten aanzien van de geroyeerde zaak de loonvordering toegewezen. Materials is tegen dit oordeel in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Werknemer vordert loon over de periode maart 2016 tot en met december 2016. Hij was op dat moment aan het re-integreren voor 38 uren per week maar de bedongen arbeidsomvang betrof 40 uur per week. Voor zover Materials opwerpt dat werknemer bij of na de re-integratie feitelijk nooit meer dan 38 uren per week heeft gewerkt, doet dit aan de loon(door)betalingsplicht voor 40 uren per week niet af omdat werknemer de bedongen arbeid in de onderhavige periode van 1 maart 2016 tot 1 december 2016 niet voor 40 uren per week heeft kunnen verrichten door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van Materials als werkgever behoort te komen. Deze vordering wordt dan ook toegewezen. Ook heeft werknemer het loon over de maanden april en mei 2013 gevorderd. Het beroep van Materials tegen het oordeel van de kantonrechter is onvoldoende duidelijk, waardoor het hof

de beschikking van de kantonrechter zal bekrachtigen. Daarnaast heeft werknemer 187 niet genoten verlofuren inclusief vakantietoeslag gevorderd. Ondanks het door Materials gevoerde verweer heeft de kantonrechter de ter comparitiezittingen door Materials gedane erkenning voor slechts 150 verlofuren wegens onvoldoende onderbouwing gepasseerd en is de kantonrechter toen uitgegaan van 187 openstaande verlofuren. Materials maakt in beroep onvoldoende duidelijk welke bezwaren zij precies tegen in dit verband gegeven beslissingen van de kantonrechter aanvoert. Het hof bekrachtigt dan ook de beslissing van de kantonrechter. Ook de gevorderde aanvulling op de transitievergoeding wordt toegewezen. Werknemer legt vervolgens aan de gevorderde verklaring voor recht en schadestaatveroordeling ten grondslag dat Materials hem in zijn WW-refertejaar te weinig loon heeft betaald. Het hof overweegt dat Materials terecht inroept dat zij niet verantwoordelijk kan worden gehouden voor de vastgestelde omvang en duur van enige aan werknemer toekomende socialezekerheidsuitkering, maar op grond van de arbeidsovereenkomst rustte op Materials tegenover werknemer wel de werkgeversverplichtingen om werknemer toe te laten tot de bedongen arbeid en om het correcte loon c.a. op tijd te betalen. Nu in het kader van de arbeidsverhouding als bedongen arbeid is blijven gelden de eigen functie voor 40 uren per week, maar Materials uitbetalingen heeft gedaan op basis van slechts 38 uren per week, is de vordering van werknemer dus toewijsbaar. Tot slot vordert werknemer een bonus omdat hij van 1 maart 2016 tot en met 31 augustus 2016 niet ziek is geweest. Deze bonus is conform de bonusregeling toewijsbaar.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:2343

Zaaknummer: 200.280.701_01

Rechters: M.G.W.M. Stienissen, L.S. Frakes en B. Kloppert

Advocaten: B.J. Bloemendal en S. Bocu

Wetsartikelen: