

RECHTSPRAAK

Looninhouding wegens het niet verrichten van passend werk is terecht. Wel recht op uitbetaling van eindejaarsuitkeringen, een hogere transitievergoeding, vakantiedagen en een brutostudievergoeding.

Feiten

Werknemer is vanaf 24 november 2014 tot 1 september 2022 in dienst geweest van werkgever in de functie van Information Security Officer, laatstelijk tegen een brutomaandsalaris van € 4.937,02 per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Op 8 juli 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 9 februari 2021 heeft werkgever aangegeven het loon te staken omdat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet nakwam. Tussen 10 april en 21 mei 2021 is het loon niet doorbetaald. Na ontvangst van een ontslagvergunning heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 september 2022 opgezegd. Werkgever heeft bij einde van de arbeidsovereenkomst een eindafrekening opgemaakt en de volgens hem opgebouwde, nog niet-genoten vakantiedagen en transitievergoeding betaald. Werknemer verzoekt onder meer (uit)betaling van het restant van de transitievergoeding (€ 517,37 bruto), eindejaarsuitkeringen over 2019, 2020 en 2021 (€ 4.702,54 bruto), achterstallig loon (€ 7.382,74 bruto), opgebouwde, niet-genoten vakantiedagen (€ 7.242,21 bruto) en een studievergoeding (€ 1.230 netto).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer in het kader van passend werk 2 uur per dag een cloudstudie voor werkgever zou uitvoeren. Werkgever heeft werknemer daarbij gevraagd hem van een tijdverantwoording te voorzien, waartegen werknemer zich heeft verzet. Op 29 maart 2021 heeft werkgever laten weten dat de cloudstudie niet loopt zoals verwacht en gewaarschuwd voor looninhouding bij onvoldoende voortgang. Niet gesteld of gebleken is dat werknemer werkgever inzicht heeft gegeven in de werkzaamheden die hij verrichtte, ook niet na de waarschuwing voor loonmaatregelen. Het verlangen van werkgever dat werknemer tussen 29 maart en 9 april 2021 enige voortgang zou maken is niet onredelijk. Omdat dit niet het geval was en daarvoor geen deugdelijke grond bestond, heeft werkgever kunnen concluderen dat werknemer zijn passende werk niet verrichtte. Het had op de weg van werknemer gelegen (door middel van een urenverantwoording) het tegendeel te bewijzen. Dat is niet gebeurd. Naar het oordeel van de kantonrechter was werkgever bevoegd het loon in te houden tot 21 mei 2021, nu werknemer pas op 25 mei 2021 heeft laten zien dat hij aan de cloudstudie had gewerkt. Het verzoek tot uitbetaling van achterstallig loon wordt afgewezen.

Ten aanzien van de eindejaarsuitkeringen die afhankelijk zijn gesteld van een goede beoordeling, overweegt de kantonrechter dat werknemer recht heeft op het gemiddelde van het niet naar tijdruimte vastgestelde loon dat hij had kunnen verdienen wanneer hij niet verhinderd was geweest en dat niet gesteld of gebleken is dat werknemer in 2019, 2020 en 2021 geen goede beoordeling zou hebben gekregen. Dat het functioneren van werknemer over deze jaren niet beoordeeld kan worden, komt voor rekening van werkgever omdat werknemer ziek was. De eindejaarsuitkeringen worden toegewezen, zij het dat partijen zich in een akte mogen uitlaten over de hoogte daarvan als gevolg van de in de berekening niet meegenomen indexering. Als gevolg van het voorgaande heeft werknemer ook recht op een hogere transitievergoeding. Eindejaarsuitkeringen dienen immers als looncomponent te worden meegenomen in de berekening. Ten aanzien van de vakantiedagen overweegt de kantonrechter dat werkgever voor de 64 uren uit 2021 heeft nagelaten te specificeren dat en wanneer deze zijn uitbetaald zodat dit nog dient te geschieden in de akte en dat hem voor de 117,6 uren uit 2019/2020 geen beroep op verval toekomt nu hij zijn informatieplicht heeft geschonden zodat deze nog dienen te worden uitbetaald. Tot slot dient werkgever niet de netto- maar de brutostudievergoeding uit te betalen als gevolg van de overeenkomst die blijkens het e-mailverkeer is gesloten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:759

Zaaknummer: 10230873 AE VERZ 22-53 SV/40160

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: J.C. Hennipman en F.G. Vlaskamp

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:629 BW en 7:673 BW