

RECHTSPRAAK

Werkgever en werknemer hebben voor aanvang dienstverband afgesproken dat werknemer op dinsdagmiddag was vrijgesteld van werk. Werkgever krijgt gelegenheid te bewijzen dat die afspraak slechts gold voor periode dat kinderen van werknemer op basisschool zaten. Aanhouding beslissing.

Feiten

Werknemer heeft van 1 februari 2010 tot 30 november 2024 bij Zoutewelle Export B.V. (hierna: Zoutewelle) gewerkt, laatstelijk in de functie van accountmanager. In 2009, voordat werknemer bij Zoutewelle in dienst kwam, hebben zij afgesproken dat werknemer op de dinsdagmiddagen na 14:30 uur was vrijgesteld van zijn werkzaamheden en dat hij woensdag pas om 9:00 uur hoefde te beginnen. In 2018 heeft Zoutewelle werknemer voor de keuze gesteld om ofwel op dinsdagmiddag weer te gaan werken ofwel een salariskorting van 5% te accepteren. Werknemer is niet weer op dinsdagmiddag gaan werken en Zoutewelle heeft toen met ingang van 1 januari 2018 zijn salaris gekort. Werknemer vordert betaling van het salaris dat volgens hem sinds 2018 te weinig is betaald. Ook vraagt hij de kantonrechter om voor recht te verklaren dat de doorgevoerde loonsverlaging niet rechtmatig is en door Zoutewelle ongedaan moet worden gemaakt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Beroep op verjaring en schending klachtplicht slaagt niet

Het verweer van Zoutewelle dat een deel van de eis is verjaard slaagt niet. Uit e-mails van werknemer gericht aan Zoutewelle van 18 juli 2019 en 8 december 2019 valt immers af te leiden dat werknemer zich het recht op loonbetaling voorbehield. Met deze berichten heeft werknemer de verjaring rechtsgeldig gestuit en vervolgens is hij binnen een termijn van vijf jaar deze procedure gestart. Ook het verweer van Zoutewelle dat werknemer niet tijdig zou hebben geklaagd zoals bedoeld in artikel 6:89 BW, slaagt niet. Vast staat immers dat werknemer reeds in januari 2018 en daarna in 2019 nogmaals zijn ongenoegen over de gang van zaken en de (beoogde) loonwijziging kenbaar heeft gemaakt en dat dit ook een belangrijk onderwerp is geweest bij een mediationtraject tussen partijen in 2022.

Bewijsopdracht aan beide partijen

Voor de beoordeling van de eisen van werknemer is van belang of Zoutewelle er op terechte

gronden van uit is gegaan dat de afspraak per 2018 is komen te vervallen, in die zin dat werknemer vanaf dat moment weer dinsdagmiddag zou moeten werken. De overgelegde stukken bieden daarvoor onvoldoende aanknopingspunten. Zoutewelle draagt de bewijslast van haar stelling dat de afspraak over de werktijden slechts gold voor de periode dat de kinderen van werknemer op de basisschool zaten. Zoutewelle krijgt daarom in dat kader een bewijsopdracht. De kantonrechter overweegt verder dat Zoutewelle het loon van werknemer niet eenzijdig mocht wijzigen. Zoutewelle heeft immers onvoldoende onderbouwd dat sprake is van gewijzigde omstandigheden die aanleiding zijn geweest het loon van werknemer te verlagen. Werknemer wordt op zijn beurt in de gelegenheid gesteld een nieuwe berekening van het loon over te leggen waarin rekening wordt gehouden met het feit dat tijdens ziekte (vanaf 11 mei 2022) niet het volledige loon hoeft te worden doorbetaald, dat de loondoorbetalingsplicht is geëindigd op 8 mei 2024 en dat werknemer vanaf die datum recht heeft op een WIA-uitkering. Verder krijgt werknemer de opdracht te bewijzen dat hij – zoals hij stelt – vanaf 1 januari 2018 tot zijn ziekmelding gemiddeld 38 uur per week heeft gewerkt. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:13058

Zaaknummer: 11072122 CV EXPL 24-11361

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: J.C. Hennipman en R. Thielen

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:611 BW