

RECHTSPRAAK

Loondoorbetaling gestaakt wegens werkweigering. Vordering werkneemster afgewezen omdat onvoldoende aannemelijk is dat zij was vrijgesteld van het verrichten van haar werkzaamheden. Echtscheidingsconvenant. Rechtsverwerking.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2013 in dienst getreden van werkgever in de functie van secretarieel medewerkster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zij is gehuwd geweest met de (indirect) aandeelhouder van werkgever. Voorheen was hij ook de bestuurder van werkgever. In 2018 zijn zij gescheiden en is in het echtscheidingsconvenant een bepaling opgenomen met betrekking tot de partneralimentatie, waaronder dat werkneemster in loondienst zal werken voor een (dochter)onderneming, waarvan de man via zijn holding DGA is. In december 2023 wordt een door werkgever ingediend ontbindingsverzoek afgewezen wegens het ontbreken van een voldragen ontslaggrond. Daarop volgt een brief van werkgever dat werkneemster wordt gedetacheerd bij een ander bedrijf en dat zij tevens wordt uitgenodigd voor een werkbepreking, waaraan werkneemster geen gevolg geeft. Zij is van mening dat in de beschikking van 7 december 2023 niet is te lezen dat zij effectief werkzaamheden zou moeten gaan verrichten. Zij maakt aanspraak op betaling van de emolumenten uit de toepasselijke cao, die nog niet zijn betaald. Er wordt geen overeenstemming bereikt, waarna in juni 2024 de loondoorbetaling wordt gestaakt wegens werkweigering. Werkneemster vordert in kort geding onder meer (achterstallig) loon en betaling van de dertiende maand.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster een spoedeisend belang tot betaling van het loon. Zij had weliswaar het kort geding eerder kunnen starten omdat zij geen loon meer ontving, maar zij heeft ervoor gekozen om haar spaargeld aan te wenden. Nu dat spaargeld op is, terwijl zij geen loon ontvangt en de aanvraag voor een bijstandsuitkering nog loopt, is zij verstoken van middelen om in haar levensonderhoud te voorzien. Werkneemster stelt dat zij recht heeft op loon en dat zij niet verplicht is daarvoor arbeid te verrichten. Bij het sluiten van het convenant hebben partijen namelijk de afspraak gemaakt dat zij wordt vrijgesteld van werk. Het loon is in feite partneralimentatie, maar om fiscale redenen voor de ex-partner is er voor gekozen om in plaats van partneralimentatie loon te betalen. Daarnaast stelt werkneemster dat zij 11 jaar lang niet heeft gewerkt. Zij mocht erop vertrouwen dat werkgever niet wilde dat zij nog kwam werken. Het niet werken komt daarom voor rekening

van werkgever. Naar het oordeel van de kantonrechter blijkt de gestelde vrijstelling van werk niet uit het convenant. Integendeel, daarin staat juist dat zij gaat werken, daarvoor € 1.500 netto exclusief vakantietoeslag ontvangt. Werkneemster heeft geen feiten en omstandigheden gesteld waaruit volgt dat zij niet hoefde te werken. De omstandigheid dat werkgever haar, na jaren en na de ontbindingsprocedure, pas in januari 2024 heeft opgeroepen voor een werkoverleg, maakt op zichzelf nog niet dat er dus voor haar een vrijstelling voor het werk was. Werkneemster wordt onder verwijzing naar vaste rechtspraak evenmin gevolgd in haar stelling, inhoudende dat zij na 11 jaren niet werken erop mocht vertrouwen dat werkgever niet langer wilde dat zij nog kwam werken, waarmee zij dus bedoelt dat werkgever zijn recht op arbeid heeft verloren. De kantonrechter oordeelt dat het onvoldoende aannemelijk is geworden dat in een bodemprocedure de rechter zal oordelen dat werkneemster recht heeft op doorbetaling van het loon na 1 juni 2024. Werkgever wordt wel veroordeeld tot betaling van de eindejaarsuitkering, wettelijke verhoging en buitengerechterlijke kosten en tot afgifte van correcte loonstroken.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 20-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:3903

Zaaknummer: 11668588 \ VV EXPL 25-18

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: G. Bloem en R.A. Oliemans

Wetsartikelen: 7:610 BW; 7:625 BW; 7:626 BW; 7: 628 BW; 611a Rv ; 611b Rv