

RECHTSPRAAK

Grensoverschrijdend gedrag van werkgever, tevens ex-partner van werknemer, niet komen vast te staan, zodat werknemer bij opzegging van haar arbeidsovereenkomst geen recht toekomt op transitievergoeding. Wel bestaat recht op uitbetaling van ten onrechte ingehouden loon.

Feiten

Werknemer is vanaf 25 mei 2014 in dienst geweest bij werkgever. Werknemer en werkgever hebben een affectieve relatie gehad die in het voorjaar van 2024 is geëindigd. Werknemer heeft haar arbeidsovereenkomst bij brief van 30 juli 2024 opgezegd tegen 30 september 2024. In deze procedure vordert werknemer onder meer betaling van de transitievergoeding, omdat werkgever zich grensoverschrijdend zou hebben gedragen toen hun affectieve relatie eindigde (taken werden afgenomen/ingeperkt en zij werd door werkgever genegeerd). Ook vordert zij betaling van achterstallig/ingehouden loon. Werkgever meent dat werknemer geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding. Verder stelt werkgever op terechte gronden salaris te hebben verrekend bij de eindafrekening.

*Oordeel**Transitievergoeding*

Werknemer heeft alleen recht op een transitievergoeding als de opzegging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Partijen hebben getracht om het eindigen van hun relatie geen invloed te laten hebben op hun werkverhouding, maar achteraf gezien zijn ze daar niet in geslaagd. Gaandeweg is namelijk ook hun arbeidsrelatie onder druk komen te staan. Illustratief zijn de overgelegde WhatsApp-berichten en verwijten die zij elkaar maken (elkaar negeren, collega's negeren, discussie over een lunch buiten de deur). Gelet op de hiërarchische verhouding op de werkvloer had werkgever hierin weliswaar een andere/grotere verantwoordelijkheid dan werknemer, maar beide partijen hebben een aandeel gehad in de verstoring. Dat werkgever zich grensoverschrijdend heeft gedragen, is niet uit de overgelegde stukken gebleken. Evenmin blijkt dat werkgever doelbewust heeft aangestuurd op een einde van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Of op 7 juli 2024 voldoende aanleiding was om werknemer te schorsen is, mede gelet op hetgeen in de cao hierover is bepaald, zeer de vraag. Hierna hebben partijen echter kennelijk goed met elkaar gesproken en leek de lucht geklaard. Werknemer heeft desgevraagd ook niet kunnen uitleggen waarom zij amper twee weken later toch de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Alhoewel werkgever op sommige punten dus zeker

anders had kunnen of moeten handelen, is er geen sprake van ernstig verwijtbaar gedrag in de arbeidsrelatie van partijen. Voor toekenning van de transitievergoeding is daarom geen plaats.

Ingehouden loon

Uit de loonstrook over de maand september 2024 blijkt dat werkgever een bedrag van € 1.076,55 bruto heeft ingehouden c.q. verrekend. Als omschrijving staat op de loonstrook vermeld 'Inh. Niet gewerkte zaterdaguren juni t/m sept: 42,5 uur'. Werkgever heeft uitgelegd dat werkneemster vanaf 1 juni 2024 niet meer vanuit huis wilde werken. Het loon over de uren die zij normaal thuis werkte, is daarom onverschuldigd betaald, aldus werkgever. Op zich mag een werkgever het loon verrekenen met hetgeen op het loon te veel is betaald. Dan moet de werkgever wel stellen en bewijzen dat er te veel loon is betaald. In dit geval is kennelijk het in de arbeidsovereenkomst afgesproken loon aan werkneemster betaald. De stelling van werkgever wordt zo begrepen dat werkneemster zonder zijn instemming niet het overeengekomen aantal uren werkte. Dit betekent echter niet dat daardoor zonder meer sprake is van een recht op terugvordering van reeds betaald salaris. In dit geval is niet gebleken dat werkgever werkneemster heeft gewaarschuwd voor een eventuele loonsanctie of dat hij anderszins kenbaar heeft gemaakt dat hij van mening was dat werkneemster tekortschoot in de nakoming van haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Daar komt nog bij dat werkneemster betwist dat zij niet het aantal overeengekomen uren per week heeft gewerkt. Bij deze stand van zaken is niet voldoende onderbouwd dat werkgever een verrekenbare vordering op werkneemster had bij het einde van het dienstverband. Het wordt er daarom voor gehouden dat werkgever ten onrechte heeft verrekend met de eindafrekening. Werkgever moet daarom dit bedrag alsnog aan werkneemster betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:7575

Zaaknummer: 11412290 HA VERZ 24-87

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: J.B. Evenboer en N. Verweij

Wetsartikelen: 7:632 BW en 7:673 BW