

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen recht op aanzegvergoeding of transitievergoeding na eigen opzegging. Vordering wegens looncorrectie afgewezen, maar niet-genoten vakantiedagen worden toegewezen.

Feiten

Werknemer treedt op 18 oktober 2021 voor de duur van twaalf maanden in dienst bij Goldbeck in de functie van planningsmanager/werkvoorbereider. In de tussen partijen op 10 september 2021 ondertekende arbeidsovereenkomst is opgenomen dat het salaris van werknemer € 3.915 bruto per maand bedraagt inclusief vakantietoeslag, kerstgratificatie en duurzaam inzetbaarheidsbudget. Werknemer en Goldbeck sluiten een nieuwe arbeidsovereenkomst, ingaande per 1 januari 2022, waarin is opgenomen dat het salaris van werknemer € 3.460 bruto per maand bedraagt inclusief vakantietoeslag, kerstgratificatie en duurzaam inzetbaarheidsbudget. Werknemer zegt per e-mailbericht van 24 mei 2022 zijn arbeidsovereenkomst op tegen 29 augustus 2022. Werknemer vordert bij vonnis om Goldbeck te veroordelen een bedrag van € 1.477,56 te betalen wegens een onterecht uitgevoerde looncorrectie, een bedrag aan niet uitbetaalde vakantiedagen en voor recht te verklaren dat de einddatum van het contract 31 oktober 2022 moet zijn, omdat Goldbeck zich niet aan de wettelijke aanzegtermijn heeft gehouden.

Oordeel

Omdat werknemer zelf op 24 mei 2022 zijn dienstverband tegen 29 augustus 2022 heeft opgezegd, heeft hij, in tegenstelling tot wat hij heeft betoogd, geen recht op een aanzegvergoeding en een transitievergoeding. Voor wat betreft de ten onrechte uitgevoerde looncorrectie oordeelt de kantonrechter als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat partijen eind 2021 gesproken hebben over de verloning en de reiskostenvergoeding. Dit volgt uit de tussen partijen gestuurde e-mailberichten. Werknemer is daarbij akkoord gegaan met een andere verloning en een aangepast contract. Vervolgens is Goldbeck overgegaan tot het opnieuw verlonen van werknemer in de maanden oktober tot en met november 2021. Gesteld noch gebleken is dat werknemer hiertegen bezwaar heeft gemaakt. Naar het oordeel van de kantonrechter kan, gelet op al het voorgaande, niet geconcludeerd worden dat Goldbeck voornoemde looncorrectie ten onrechte heeft uitgevoerd. Daarbij merkt de kantonrechter op dat werknemer er daardoor financieel op vooruit is gegaan. Bij de eerste arbeidsovereenkomst waren in het salaris immers de reiskosten verdisconteerd. Voor wat betreft de beoordeling of werknemer nog recht heeft op uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen oordeelt de

kantonrechter als volgt. Volgens Goldbeck heeft werknemer deze dagen wel vakantie genoten. Dit heeft werknemer gemotiveerd weersproken. Volgens werknemer was hij op dat moment ziek. Voorts wijst hij daarbij ook op het feit dat hij zijn laptop tijdens zijn ziekte in heeft moeten leveren en zijn verlofaanvraag daardoor niet heeft kunnen intrekken. Bezien in het licht van het voorgaande heeft Goldbeck haar verweer dat werknemer vakantie heeft genoten, naar het oordeel van de kantonrechter te weinig onderbouwd om tot (nadere) bewijslevering toegelaten te worden. Dit betekent dat, nu niet vaststaat dat werknemer vakantie heeft genoten en Goldbeck de hoogte van het door werknemer gevorderde bedrag niet (gemotiveerd) heeft weersproken, een bedrag van € 2.641 bruto aan niet-genoten vakantiedagen wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 07-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:584

Zaaknummer: 10649522

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Wetsartikelen: 7:668 lid 1 BW, 7:673 lid 1 BW en 7:672 lid 11 BW