

RECHTSPRAAK

werkneemster/Euregio Recycling B.V.

Euregio heeft beslag gelegd op de transitievergoeding die zij aan werkneemster moet betalen, omdat werkneemster ruim twaalf jaar te veel salaris heeft ontvangen. Gelet op lange duur van de verhoogde salarisbetalingen wordt vordering in kort geding tot opheffing beslag toegewezen.

Feiten

Werkneemster is bij Euregio werkzaam geweest gedurende de periode van 1 oktober 2006 tot 1 maart 2019 in de functie van managementassistente. Bij beschikking van 31 januari 2019 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden per 1 maart 2019. Daarbij is aan werkneemster een transitievergoeding toegekend ter hoogte van € 22.109,12. In de hiervoor genoemde beschikking heeft de kantonrechter bepaald dat indien Euregio in gebreke blijft met de betaling van de transitievergoeding, Euregio vanaf 1 april 2019 wettelijke rente daarover verschuldigd is. Euregio heeft de transitievergoeding niet betaald. Na door de voorzieningenrechter verleende toestemming heeft Euregio bij exploit van 4 maart 2019 beslag onder zichzelf gelegd en wel op de transitievergoeding. Werkneemster vordert in kort geding opheffing met onmiddellijke ingang van het door Euregio gelegde conservatoire beslag en Euregio te verbieden om gebruik te maken van medische gegevens van werkneemster.

Oordeel

Euregio heeft aan het door haar gelegde beslag ten grondslag gelegd dat zij een vordering op werkneemster heeft ter zake van onverschuldigd betaald loon vanaf oktober 2006, welke vordering zij begroot op € 29.200 bruto. Daartoe stelt Euregio dat zij naar aanleiding van de in de ontbindingsprocedure ingenomen standpunten de oude loonstroken en kloktijden heeft gecontroleerd en daarbij heeft vastgesteld dat werkneemster vanaf november 2006 maandelijks een bedrag van € 200 bruto te veel aan salaris heeft ontvangen. Voor de verhoging met € 200 bestaat geen enkele rechtsgrond. Euregio stelt verder dat werkneemster in haar functie de controle op de salarisbetalingen uitvoerde en in de positie verkeerde om haar salaris aan te passen. Werkneemster ontkent dat zij meer dan het overeengekomen salaris heeft ontvangen. Zij stelt dat zij een maand na indiensttreding heeft besloten geen gebruik te maken van de terugkeergarantie bij Defensie, haar vorige werkgever. Naar aanleiding daarvan en gezien het salaris dat zij bij Defensie ontving, heeft zij met de toenmalige directeur van Euregio de arbeidsovereenkomst en het salaris besproken. Haar

salaris is toen aangepast naar € 3.000. Er is verzuimd de schriftelijke overeenkomst voor bepaalde tijd dienovereenkomstig aan te passen en ook na het verstrijken van de termijn van een jaar is nimmer de moeite genomen om de afspraken waaronder het dienstverband werd verlengd op schrift te stellen. De voorzieningenrechter acht het aannemelijk gemaakt dat de vordering van Euregio naar alle waarschijnlijkheid geen stand zal kunnen houden in de bodemprocedure. Tot dit oordeel komt de voorzieningenrechter met name gelet op de lange duur – ruim twaalf jaren – dat de betalingen van het verhoogde salaris hebben plaatsgevonden en het feit dat het zonder nadere ontbrekende gegevens niet duidelijk is dat een nieuwe werknemer als werkneemster al enige weken na aanvang van de dienstbetrekking zelfstandig de uitbetaling van haar salaris weet te manipuleren. Verder is onduidelijk gebleven waarom Euregio een en ander pas na twaalf jaar heeft ontdekt. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen dient het belang van werkneemster bij het uitbetalen van de transitievergoeding zwaarder te wegen dan het belang van Euregio om de door haar gestelde vordering op die vergoeding te kunnen verhalen. De vordering tot opheffing van het beslag zal daarom worden toegewezen. Gezien de aard van de door werkneemster bedoelde medische stukken is het Euregio niet toegestaan die stukken te gebruiken buiten de procedure waarvoor deze door werkneemster zijn overgelegd en voor een ander doel dan waarvoor die stukken in die procedure zijn overgelegd. Een goed werkgever hoort zich tegenover een werknemer aan deze plicht te houden, zodat de belangen van de werknemer worden beschermd en geen misbruik kan worden gemaakt van gegevens waar de werkgever uit hoofde van zijn positie, in het kader van de arbeidsverhouding, over kan beschikken. Euregio gedraagt zich wat dat betreft niet zoals een behoorlijk werkgever zich moet gedragen. Zij heeft immers een melding gedaan bij het CBR en in dat kader medische bescheiden over werkneemster ter beschikking gesteld aan het CBR. Alleen al dit onrechtmatige feit is voldoende grondslag voor toewijzing van deze vordering.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2019:6841

Zaaknummer: C/03/266089 / KG ZA 19-296

Rechters: J.R. Sijmonsma

Advocaten: M.M. van Tol en M.M.J.P. Penners

Wetsartikelen: 705 lid 2 Rv