

RECHTSPRAAK

Dienstverband met werknemer wordt geacht te zijn voortgezet na mei, terwijl werknemer niet meer heeft gewerkt sinds juni. Reden voor het niet meer werken van werknemer is niet vast komen te staan. Vorderingen tot loondoorbetaling en uitbetaling vakantiegeld worden toegewezen.

Feiten

Werknemer heeft sinds 1 juli 2006 werkzaamheden verricht voor werkgever. De overeenkomst tussen partijen is in de loop van de tijd van een oproepcontract gewijzigd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft sinds juni 2021 niet meer gewerkt voor werkgever en ook geen loon meer gekregen. Op 21 juli 2021 heeft werknemer per brief werkgever gesommeerd om het salaris vanaf juni 2021, het vakantiegeld over 2016/2017, 2017/2018 en 2018/2019 en de niet-genoten vakantiedagen te betalen. Werkgever heeft daarop afwijzend gereageerd en medegedeeld dat werknemer weer kon komen werken vanaf 28 juli 2021. Werknemer vordert onder meer de uitbetaling van het salaris vanaf juni, het vakantiegeld over de genoemde periodes en de niet-genoten vakantiedagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De stelling van werknemer dat werkgever in mei 2021 heeft verklaard dat werknemer niet meer werd opgeroepen voor zijn werk, en dus niet meer werd toegelaten tot het werk, is door werkgever gemotiveerd betwist. Ook het verweer van werkgever dat werknemer toen heeft verklaard te stoppen met het werk en dus ontslag te nemen, is gemotiveerd betwist door werknemer. Zodoende kan het genomen ontslag niet worden vastgesteld. Wat er precies is gebeurd in mei 2021, blijft onduidelijk. Dit betekent dat het dienstverband van werknemer geacht moet worden te zijn voortgezet na mei 2021, ook al heeft hij toen niet meer gewerkt. Het staat niet vast waarom werknemer niet meer heeft gewerkt sinds juni 2021 (ofwel ontslag door werkgever ofwel zelf ontslag genomen), zodat ook niet kan worden geconcludeerd dat het niet meer werken in redelijkheid voor zijn rekening moet komen. Werknemer heeft daarom recht op loondoorbetaling. De vraag is tot wanneer hij dat recht heeft. Werkgever heeft bericht dat werknemer vanaf 28 juli 2021 weer aan het werk kon. Werknemer beriep zich er toen op dat hij nog loon over de maanden juni en juli 2021 moest krijgen. Hij had daarin gelijk. Zijn eis wordt opgevat als een beroep op opschorting. Dit betekent dat werknemer recht heeft op het loon dat hij vordert over de periode juni 2021 tot en met 26 maart 2022. Op de loonstroken van juni 2017, 2018 en 2019 staan bedragen aan vakantiegeld vermeld. Werknemer heeft betalingsbewijzen overgelegd van zijn loonbetalingen

voor de maanden mei 2018, juni 2018 en mei 2019. Hieruit blijkt dat bij die betalingen het vakantiegeld niet is uitbetaald, maar alleen het loon. Op deze wijze heeft werknemer aangetoond dat hij het vakantiegeld 2016/2017 niet heeft ontvangen. Dit brengt mee dat de loonstroken van juni 2018 en juni 2019, waarop het vakantiegeld staat, niet als bewijs kunnen dienen dat werkgever het vakantiegeld toen daadwerkelijk heeft betaald. Daarom worden ook die vorderingen aangaande het vakantiegeld toegewezen. De arbeidsovereenkomst tussen partijen kan geacht worden inmiddels te zijn geëindigd. Werknemer heeft voor het eerst aanspraak gemaakt op een uitkering voor niet-opgenomen vakantiedagen in zijn brief van 21 juli 2021. De aanspraak over het jaar 2020 en de jaren daarvoor waren toen vervallen. Onduidelijk is gebleven of werknemer in het jaar 2021 vakantiedagen heeft gehad die hij niet heeft opgenomen. Daarom moet zijn vordering tot betaling van de niet-opgenomen vakantiedagen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:2756

Zaaknummer: 9506896 CV EXPL 21-15174

Rechters: M. van Walraven

Advocaten: A.J. Engelsma

Wetsartikelen: 6:262 BW, 7:628 BW, 7:640a BW en 7:641 BW