

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling transitievergoeding. Beëindiging mediation kan niet als ernstig verwijtbaar handelen werknemer worden aangemerkt. Ook achterstallig loon en niet-genoten vakantie-uren moeten door werkgever worden nabetaald.*Feiten*

Werkneemster is per 12 december 2019 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van 'serveerster en gastvrouw luxe restaurant'. Partijen zijn een schriftelijke arbeidsovereenkomst overeengekomen per 1 januari 2020 met een looptijd van twee jaar. Op 29 maart 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De arbeidsovereenkomst is door werkgeefster niet verlengd en werkneemster is per 31 december 2021 (ziek) uit dienst gegaan. Werkneemster verzoekt veroordeling van werkgeefster tot betaling van de transitievergoeding, achterstallig salaris en niet-genoten vakantie-uren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Transitievergoeding

Werkgeefster stelt dat werkneemster geen transitievergoeding toekomt, omdat zij ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld door zich niet in overeenstemming met het verzuimprotocol en het huisreglement ziek te melden. Werkneemster heeft dit echter betwist. Werkgeefster heeft haar stelling niet nader toegelicht. Als bovendien al sprake zou zijn van een onjuiste ziekmelding, dan had het op de weg van werkgeefster gelegen om destijds werkneemster hierop aan te spreken en hieraan gevolgen te verbinden. Niet gebleken is dat werkgeefster dat heeft gedaan. Een en ander kan dan ook niet als ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster worden aangemerkt. Evenmin is komen vast te staan dat werkneemster gedurende haar ziekte werk heeft verricht voor derden. Voorts heeft werkneemster betwist dat zij niet is komen opdagen voor de mediation, want volgens haar heeft zij een intakegesprek gehad met de mediator. Hoe het verder is gegaan met de mediation is onduidelijk. Als werkneemster de mediation al heeft beëindigd, dan kan dat niet worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen, omdat werkneemster dit op grond van de mediationovereenkomst te allen tijde mocht doen. Werkgeefster heeft dan ook ten onrechte de transitievergoeding niet betaald. Zij wordt veroordeeld dit alsnog te doen en de vergoeding wordt vastgesteld op € 1389,67 bruto.

Achterstallig loon

Werkneemster stelt voorts dat werkgeefster ten onrechte slechts 90% van haar loon heeft doorbetaald tijdens ziekte in plaats van de 95% waarop zij op grond van de cao recht heeft. Werkgeefster heeft laatstgenoemd percentage inmiddels erkend. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van € 646,85 bruto aan achterstallig salaris.

Vakantie-uren

Nu werkgeefster onvoldoende heeft weersproken dat werkneemster nog recht heeft op de uitbetaling van 231,08 vakantie-uren, zal zij worden veroordeeld om een bedrag van € 2.855,04 bruto (= 231,08 (vakantie-uren) x 11,44 (uurloon) x 1,08 (8% vakantiebijslag)) aan werkneemster te betalen. Werkgeefster heeft voorts niet weersproken dat zij ten onrechte geen vakantiebijslag heeft berekend over de wel uitbetaalde vakantie-uren, zodat zij zal worden veroordeeld om het verzochte bedrag van € 150,71 bruto aan werkneemster te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:4850

Zaaknummer: 9774598 \ VZ VERZ 22-3552

Rechters: R.R. Roukema

Wetsartikelen: 7:673 BW