

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert uitbetaling van haar salaris over de periode dat zij ziek was, uitbetaling van de aanzegvergoeding, transitievergoeding en overuren.*Feiten*

Werkneemster is krachtens arbeidsovereenkomst werkzaam geweest bij Mega Management voor de duur van zes maanden tot 1 augustus 2023. Op 12 juni 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld en zij heeft sindsdien geen werkzaamheden meer uitgevoerd. Mega Management heeft het loon over juni 2023 onbetaald gelaten. Op 5 juli 2023 heeft werkneemster via haar gemachtigde aanspraak gemaakt op haar loon bij de bestuurder van Mega Management, waarna werkneemster is opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts. Mega Management heeft het loon over de maanden juni en juli 2023 niet betaald. Werkneemster vordert haar achterstallige salaris, de aanzegvergoeding, uitbetaling van haar overuren, vakantie-uren en vakantiegeld.

Oordeel

De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat de verzuimstatus van werkneemster eindigde op 24 juli 2023. Wat hij daar exact mee bedoelde, blijft weliswaar wat onduidelijk, maar gesteld noch gebleken is dat Mega Management werkneemster na 24 juli 2023 nog heeft opgeroepen om de bedongen arbeid te komen verrichten, terwijl werkneemster zich in het e-mailbericht van 5 juli 2023 daartoe uitdrukkelijk beschikbaar had gesteld. Eveneens is gesteld noch gebleken dat Mega Management zich jegens werkneemster kenbaar op het standpunt heeft gesteld dat zij de ziekmelding als zodanig betwist: niet meteen na de ziekmelding op 12 juni 2023 en ook niet in de reactie op de loonaanspraak in het bericht van 5 juli 2023. Dientengevolge kan Mega Management zich er niet met succes op beroepen dat het onderhavige verzoek verstoken is gebleven van een door het UWV benoemde deskundige (art. 7:629a lid 2 BW). Dat Mega Management zich ter zitting alsnog op het standpunt heeft gesteld dat de verhindering (om het bedongen werk uit te voeren) niet aan ziekte lag, acht de kantonrechter tardief in die zin, dat dit er niet meer toe kan leiden dat werkneemster het ontbreken van een deskundigenverklaring van het UWV met succes kan worden tegengeworpen. Op grond van het vorenstaande is Mega Management gehouden (gebleven) tot doorbetaling van het loon. Ten aanzien van de transitievergoeding en de vakantiebijslag heeft Mega Management zich gerefereerd aan het oordeel van de kantonrechter, terwijl over de omvang van de opgebouwde vakantie-uren geen verschil van mening meer bestaat. Die onderdelen zullen als verzocht worden toegewezen, als ook de wettelijke rente over die posten en de wettelijke verhoging over de vakantiebijslag en de vakantieuren. Ten aanzien van de overuren wordt het volgende

overwogen. Ter zitting heeft werknemster aangevoerd dat zij in opdracht van de bestuurder de overuren registreerde, zowel van haarzelf als van haar collega's. Die stelling heeft Mega Management niet betwist, zodat dat in deze procedure tussen partijen vaststaat. De door werknemster vervaardigde registratie dient aldus te worden aangemerkt als de registratie van de arbeidstijden, meer specifiek van de overuren die Mega Management als werkgever verplicht is bij te houden. Volgens die ter zitting overgelegde (gecomprimeerde) registratie heeft werknemster in de periode februari 2023 tot en met juni 2023 in totaal 309,75 overuren gewerkt. Ter zitting is van de zijde van Mega Management op dit punt slechts opgemerkt dat geen opdracht voor overuren is gegeven, maar dat is tegenover de per maand uitgesplitste registratie een onvoldoende gemotiveerde betwisting. Ook dit onderdeel zal derhalve worden toegewezen inclusief de daarover verzochte wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:7308

Zaaknummer: 10767196 AZ VERZ 23-112

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: H.P. Mannens en G. Bremmers

Wetsartikelen: 7:629a BW