

RECHTSPRAAK

Werknemer handelt ernstig verwijtbaar door vakantiedagen bewust niet te registreren, als ‘bescheiden compensatie’ voor overuren waarvan niet is komen vast te staan dat hij deze heeft gemaakt. Handelwijze werknemer is gezagsondermijnd en ontoelaatbaar.

Feiten

Werknemer is sinds 15 november 2020 als concerncontroller in dienst bij Elan Wonen, een woningbouwcorporatie. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Woondiensten van toepassing. Per 1 december 2020 is de arbeidsomvang van werknemer tijdelijk uitgebreid van 24 uur naar 32 tot en met 1 april 2022. Werknemer heeft daaropvolgend meermaals bij Elan Wonen aangekaart dat hij ook na 1 april 2022 overuren maakte en heeft Elan Wonen verzocht om urenuitbreiding c.q. compensatie van de gestelde overuren. Elan Wonen heeft hieraan haar medewerking onthouden. Werknemer is verder meegegeven dat hij zijn werkzaamheden beter kan prioriteren en minder werk naar zich toe moet trekken. Begin november 2022 heeft Elan Wonen aan haar medewerkers gevraagd of zij hun bovenwettelijke vakantie-uren wilden laten uitbetalen. Werknemer heeft daarop gereageerd dat hij 111,35 bovenwettelijke uren wil laten uitbetalen. Naar aanleiding van dit verzoek is werknemer uitgenodigd voor een gesprek. In dit gesprek heeft Elan Wonen aangegeven dat werknemer diverse vakanties in 2021 en 2022 niet heeft ingevoerd in het systeem. Werknemer heeft in dat gesprek erkend dat hij de uren van 2022 nog moet invoeren, maar ten aanzien van 2021 heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat hij in die periode overuren heeft gemaakt en dat de niet geregistreerde uren ‘een bescheiden compensatie’ voor de overuren vormen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van Elan Wonen ontbonden op de e-grond (zie AR 2023-0678). Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door eigenhandig de beslissing te nemen om overuren, waarvan niet is komen vast te staan dat hij die stelselmatig heeft gemaakt, op andere wijze door Elan Wonen te laten compenseren, namelijk in de vorm van uitbetaling van niet genoten vakantie-uren. Deze handelwijze is naar het oordeel van de kantonrechter gezagsondermijnd en ontoelaatbaar. Werknemer verzoekt in hoger beroep primair herstel van de arbeidsovereenkomst en subsidiair toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door zijn vakantiedagen voor de mei- en herfstvakantie over 2021 en 2022 (opzettelijk) niet in het verlofsysteem van Elan Wonen te registreren en door vervolgens om uitbetaling van zijn openstaande

vakantiedagen te vragen. Vaststaat dat werknemer een aanstelling heeft van 24 uur per week, dat zijn uren in de periode van 1 december 2020 tot en met 31 maart 2021 tijdelijk zijn verhoogd naar 32 uur per week en dat zijn aanstelling nadien weer op 24 uur per week is gezet. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij ook na 1 april 2021 structureel overuren heeft gemaakt, ter onderbouwing waarvan hij heeft verwezen naar drie door hemzelf opgestelde urenoverzichten. Naar het oordeel van het hof is dat evenwel onvoldoende om te concluderen dat hij de door hem gestelde overuren ook daadwerkelijk heeft gemaakt. Wel staat vast dat werknemer Elan Wonen na 1 april 2021 meerdere malen heeft verzocht om een urenuitbreiding of een compensatie voor de door hem gemaakte overuren. Niet is in geschil dat Elan Wonen steeds heeft geweigerd hiervoor toestemming te verlenen. Nadien heeft werknemer echter bewust in strijd met deze duidelijke instructie(s) van zijn werkgever gehandeld door zijn vakantiedagen in de mei- en herfstvakantie over 2021 en 2022 niet te registreren ter compensatie van het door hem gestelde structurele overwerk. Werknemer deed dit, terwijl hij ingevolge artikel 3.5.6 van de cao geen recht had op een vergoeding voor overwerk. Daar komt bij dat werknemer in november 2022, in reactie op een verzoek daartoe van Elan Wonen, heeft gevraagd om uitbetaling van zijn bovenwettelijke vakantie-uren. Hiermee heeft werknemer opnieuw bewust in strijd met de duidelijke instructie van Elan Wonen gehandeld dat zijn overuren niet worden gecompenseerd. Dit gedrag is kwalijk en kan werknemer worden aangerekend. Werknemer heeft op deze manier getracht alsnog een compensatie voor zijn overuren te bewerkstelligen, terwijl hij wist dat Elan Wonen niet tot urenuitbreiding of compensatie van de door werknemer gemaakte overuren bereid was. De arbeidsovereenkomst is terecht op de e-grond ontbonden. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, is Elan Wonen geen transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 14-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1303

Zaaknummer: 200.329.585/01

Rechters: F.J. van de Poel, G.C. Boot en I.A. van der Burg

Advocaten: P. Caris en C.C. Oberman

Wetsartikelen: 7:683 BW