

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft werkneemster ten onrechte niet uitbetaald. Werkgeefster kan de weken waarin zij werkneemster minder uren heeft ingepland dan 32 uur niet verrekenen met de weken waarin zij werkneemster meer heeft ingepland.

Feiten

Werkneemster is op 23 mei 2023 in dienst getreden bij werkgeefster. De functie van werkneemster is bedieningsmedewerkster met een loon van € 12,75 bruto exclusief vakantietoeslag per uur. In de arbeidsovereenkomst staat onder meer het volgende: “5.2 De werkdagen van werknemer zijn variabel en met een minimum van 32 uur per week mits in het weekend beschikbaar.” Op 22 mei 2024 is de arbeidsovereenkomst van werkneemster met werkgeefster van rechtswege geëindigd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter werkgeefster te veroordelen tot betaling van het achterstallig loon. Werkneemster voert daartoe aan dat zij voor minimum 32 uur per week ingeroosterd en betaald had moeten worden. Dit is niet gebeurd. Verder is zij niet geïnformeerd over de beslissing om haar arbeidsovereenkomst al dan niet voort te zetten, reden waarom werkgeefster de aanzegvergoeding verschuldigd is, en heeft werkgeefster nagelaten de wettelijke transitievergoeding te betalen.

Oordeel

Achterstallig loon

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat een minimale werkduur van 32 uur per week is overeengekomen. Dat maakt dat werkgeefster de uren in de weken waarin zij werkneemster minder uren heeft ingepland dan 32 uur niet kan verrekenen met weken waarin zij werkneemster meer heeft ingepland. De stelling van werkgeefster dat zij kijkend naar het volledige jaar voldoende uren heeft uitbetaald, gaat dan ook niet op. Verder moet worden gekeken of werkneemster voldoende beschikbaar was om 32 uur per week ingeroosterd te worden. Partijen verschillen van mening over de uitleg van wat zij bedoelen met “mits in het weekend beschikbaar”. Bij de beoordeling van wat partijen zijn overeengekomen, geldt het *Haviltex*-criterium als uitgangspunt. Het is niet gebleken dat werkgeefster aan werkneemster duidelijk heeft gemaakt wat zij hiermee bedoelde. De tekst van de arbeidsovereenkomst biedt ook onvoldoende aanknopingspunten dat werkneemster had mogen verwachten dat met in het weekend beschikbaar zijn zaterdag én zondag bedoeld werd. De onduidelijkheid over wat beschikbaar zijn in het weekend in dit geval betekent, komt voor risico van werkgeefster. Dat betekent dat ervan uit moet worden gegaan dat met “mits in

het weekend beschikbaar” wordt bedoeld dat werknemster de zaterdag of zondag beschikbaar moet zijn. Met dat gegeven moet worden gekeken of werkgeefster werknemster voldoende heeft ingepland. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster aan werknemster in totaal 108,75 uur ten onrechte niet heeft uitbetaald. Aan werknemster is daarmee een bedrag van € 1.657,25 te weinig voldaan. Dit bedrag komt dan ook voor toewijzing in aanmerking.

Aanzegvergoeding en transitievergoeding

Voor wat betreft de verzochte aanzegvergoeding geldt dat werknemster onweersproken heeft gesteld dat werkgeefster niet uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigde, werknemster schriftelijk heeft geïnformeerd over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster is aan werknemster een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon voor één maand. Voor wat betreft de verzochte transitievergoeding geldt dat werkgeefster heeft betwist dat zij de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Volgens werkgeefster mocht werknemster bij haar blijven werken, maar heeft werknemster haar op 13 mei 2024 laten weten dat zij een nieuwe baan had. Van een ontslag op opzegging door werkgeefster is niet gebleken, integendeel, werkgeefster heeft juist niets gedaan. Wat er ook zij van de stelling van partijen dat werknemster ofwel op 13 mei 2024 ofwel op haar laatste werkdag heeft aangegeven een andere baan te hebben, hieruit moet in ieder geval worden afgeleid dat werknemster zelf heeft opgezegd. Omdat er geen sprake is van een opzegging of een ontslag door werkgeefster, is er ook geen aanleiding voor toekenning van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:64

Zaaknummer: 11223687 ME 24-91

Rechters: M.R. van der Vos

Advocaten: J.R. Versluis

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:668 BW