

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door zijn plichten omtrent loonbetaling en toelaten tot het werk ernstig te verzaken. Ernstige verwijtbaarheid wordt niet weggenomen doordat werkneemster ook heeft bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsrelatie.

Feiten

Werkgever heeft een eenmanszaak en staat bekend als het kleinste café van Rotterdam. Werkneemster is per 1 juli 2022 voor bepaalde tijd (één jaar) in dienst getreden bij werkgever als barkeepster. Op enig moment ontstaat tussen partijen discussie over de (geregistreerde min)uren van werkneemster en de uitbetaling daarvan. Op 12 december 2022 heeft een gesprek tussen partijen bij Stichting vluchtelingen plaatsgevonden. Partijen hebben toen geen overeenstemming bereikt. Direct daarna heeft werkgever werkneemster bericht dat hij zich genoodzaakt voelt ontslag aan te vragen en werkneemster per direct op non-actief te stellen. Werkneemster heeft zich ziekgemeld. Partijen hebben vervolgens getracht (telefonisch dan wel via e-mail) een oplossing te vinden voor de tussen hen gerezen geschilpunten. Zij zijn daar niet in geslaagd. Werkgever is daarna bij vonnis van 21 maart 2023 bij wijze van voorlopige voorziening veroordeeld tot betaling aan werkneemster van het (achterstallig) loon totdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente en tot het toelaten van werkneemster tot de bedongen arbeid op straffe van een dwangsom. Partijen hebben daarna meermaals gecorrespondeerd over de wedertewerkstelling van werkneemster. Werkneemster wilde graag weer in het café van werkgever werken, maar werkgever stelde dat dit niet kon en dat hij haar daarom zou detacheren naar een ander café. Op 17 april 2023 heeft werkneemster zich opnieuw ziekgemeld. Op 20 april 2023 heeft werkgever het achterstallige salaris overgemaakt. In eerste aanleg heeft werkgever verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft aan dit verzoek gehoor gegeven en de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2023 ontbonden met toekenning van een transitievergoeding. De kantonrechter heeft daarbij geen billijke vergoeding toegekend, omdat het (geëscaleerde) conflict over het loon volgens de kantonrechter beide partijen te verwijten valt (zie AR 2023-0600). Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld. In hoger beroep stelt werkneemster dat werkgever een ernstig verwijt van de verstoring valt te maken en verzoekt zij de billijke vergoeding alsnog toe te kennen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat hun verstandhouding aanvankelijk goed was. De verstandhouding veranderde op het moment waarop werkneemster haar (min)uren en loonbetaling aan de orde stelde en duidelijk werd dat werkneemster ten onrechte geen 24 uur per week uitbetaald kreeg en minuren werden geregistreerd. Hoewel aanvankelijk geen sprake was van opzet door werkgever, heeft werkgever nadat hem zijn verplichtingen wel duidelijk zijn gemaakt, geen reden gezien dit (direct) recht te zetten. Hij is zich voortdurend op het standpunt blijven stellen de uren niet te hoeven uitbetalen. Nadat bleek dat gesprekken tussen partijen niet tot een oplossing leidden omdat werkneemster vasthield aan de arbeidsovereenkomst (uitbetalen van haar uren) en werkgever zich op het standpunt bleef stellen de niet gewerkte uren niet uit te betalen, is werkgever in plaats van het inzichtelijk maken van de verplichtingen, gaan aansturen op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hij zette werkneemster hierbij ook direct op non-actief zonder dat daarvoor op dat moment een geldige reden was. Het hof is van oordeel dat werkgever met deze acties de arbeidsverhouding en daarmee werkneemster behoorlijk onder druk heeft gezet. Ook nadien is werkgever op geen enkel moment bereid geweest het salaris dat krachtens de rechtsverhouding tussen partijen verschuldigd was, te voldoen, ook niet nadat hij daartoe door de kortgedingrechter bij vonnis van 21 maart 2023 was veroordeeld. Het hof is van oordeel dat werkgever hiermee zijn plichten zeer ernstig heeft verzaakt en de arbeidsverhouding enorm onder druk heeft gezet zodat deze zo ernstig verstoord is geraakt dat het voor partijen niet meer mogelijk was deze voort te zetten. Deze ernstige verwijtbaarheid van werkgever kan niet worden weggenomen doordat werkneemster in bepaalde opzichten ook heeft bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsrelatie door niet in gesprek te gaan, niet toe te willen geven en daarmee de impasse niet te doorbreken. Dit alles betekent dat werkneemster recht heeft op een billijke vergoeding. De billijke vergoeding wordt begroot op € 3.800 bruto (ongeveer twee maandsalarissen). Het hof heeft daarbij rekening gehouden met het gegeven dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen zou eindigen per 1 juli 2023, de werkgelegenheid in de horeca goed is en het verwijt aan werkgever. Het hoger beroep slaagt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 23-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:655

Zaaknummer: 200.328.576/01

Rechters: M. Verkerk, J.S. Honée en A.J.P. van Beurden

Advocaten: K. Hoesenie en E.M. Richel

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 sub c BW