

beschikking

RECHTBANK GELDERLAND

Team kanton en handelsrecht

Zittingsplaats Apeldoorn

Zaakgegevens: 8506258 HA VERZ 20-30

beschikking d.d. 25 september 2020 van de kantonrechter

in de zaak van

██████████
wonende te Deventer,
verzoekende partij,
gemachtigde: mr. M.P. Bökkerink – de Koning,

en

de besloten vennootschap Koninklijke Euroma B.V.,
gevestigd te Zwolle,
verwerende partij,
gemachtigde: mr. R.G. Kamphuis.

Partijen worden hierna ██████████ en Euroma genoemd.

1. Het verloop van de procedure

Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift ex artikel 7:671c BW met nevenvorderingen alsmede subsidiair verzoek tot toekenning van een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding juridische kosten, binnengekomen ter griffie op 13 mei 2020
- het verweerschrift en voorwaardelijk ontbindingsverzoek, binnengekomen ter griffie op 2 juni 2020
- de brief d.d. 15 juli 2020 van mr. Bökkerink-de Koning met aanbieding van de producties 23 tot en met 32
- de brief d.d. 20 juli 2020 van mr. Kamphuis met aanbieding van de producties A t/m H
- de akte houdende wijziging van eis
- de mondelinge behandeling die heeft plaatsgevonden op 21 juli 2020 en waarvan aantekeningen zijn gemaakt door de griffier
- de spreekantekeningen van beide gemachtigden
- de email d.d. 28 juli 2020 van mr. Kamphuis met het bericht dat partijen geen minnelijke regeling hebben getroffen

Hierna is beschikking (nader) bepaald op heden.

2. De feiten

2.1 [REDACTED] geboren op [REDACTED] is vanaf 18 maart 2019 via een uitzendbureau werkzaam bij Euroma. Met ingang van 1 november 2019 is [REDACTED] op basis van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde duur van één jaar bij Euroma in dienst getreden in de functie van Allround Operator. Zijn salaris bedroeg laatstelijk € 2.257,18 bruto per maand, exclusief emolumenten waaronder een ploegtoeslag van 23%.

2.2 Op de arbeidsovereenkomst is de CAO voor Koninklijke Euroma BV Wapenveld (hierna: de CAO) van toepassing.

2.3 Bij de aanvang van de werkzaamheden heeft [REDACTED] een tag ontvangen waarmee toegang tot het bedrijfspand en de productieruimten van Euroma wordt verkregen. [REDACTED] heeft op 17 maart 2019 een verklaring ondertekend waarin, voor zover van belang, staat:

" (...) Mocht je de tag om welke reden dan ook kwijtraken dan betekent dit dat deze direct geblokkeerd en vervangen moet worden. Het verlies van de tag dient direct gemeld te worden bij HR, ook buiten werkuren. De vervangingskosten van een tag als mede de administratieve verwerking, bedragen € 25,-. Deze zullen via de loonadministratie verrekend worden. (...) We verzoeken je een kopie van deze brief te ondertekenen, als bewijs dat je kennis genomen hebt van bovengenoemde regelen en tevens voor de ontvangst van je persoonlijke tag"

2.4 Eind november 2019 is [REDACTED] zijn tag kwijt geraakt. Om een nieuwe tag te kunnen ontvangen moest [REDACTED] opnieuw een verklaring ondertekenen waarin staat dat als hij de tag (weer) kwijtraakt, opnieuw een bedrag van € 25,00 wordt ingehouden.

2.5 Bij brief van 26 november 2019 heeft Euroma aan [REDACTED], voor zover van belang, het volgende geschreven:

" (...) Je bent deze tag kwijtgeraakt en wilt niet opnieuw tekenen voor ontvangst van een nieuwe tag. Op 25 november hebben we je een brief gestuurd en verzocht een nieuwe tag op te halen en hiervoor te tekenen. [REDACTED] heeft aangegeven dat de deadline daarvoor 26 november was. Je hebt vandaag opnieuw aangegeven dat je niet gaat tekenen en dus kan je geen nieuwe tag van ons krijgen. Zonder tag kun jij niet op het terrein en in de fabriek aanwezig zijn vanwege je eigen veiligheid, die van onze producten en food defense. Aangezien je niet aan het werk bent kunnen wij je geen loon betalen. Daarom zullen wij de loondoorbetaling per vandaag stopzetten. (...) "

2.6 Op 27 november 2019 heeft [REDACTED] aan Euroma, voor zover van belang, geschreven:

" (...) Uit uw brief haal ik niet dat ik op non-actief ben gesteld, geschorst ben dan wel op staande voet ben ontslagen. Ik ben beschikbaar en wil werken, ik verwacht dan ook gewoon aanspraak te maken op mijn loon. Hoor graag van u wanneer, waar en bij wie ik een tag kan ophalen. Eergisteren heb ik ook mijn loonstrook binnen gekregen waar een inhoud van 25,- euro is gedaan aangaande de kwijtgeraakte tag. Gedurende mijn dienst heb ik bij mijn teamleider gemeld de 'tag' op de werkvloer te zijn kwijt geraakt. In dit geval gaat het om bedrijfsschade (werkgeversrisico) en valt eventuele schade niet te verhalen op mij aangezien ik niet in gebreke, onzorgvuldig of roekeloos heb gehandeld. (...) "

2.7 Op 8 januari 2020 heeft Euroma een brief gestuurd naar [REDACTED] waarin, voor zover van belang, het volgende is vermeld:

" (...) we gaan er daarom vanuit dat je niet langer de wens hebt bij Euroma te werken. We willen daarom de arbeidsovereenkomst met jou beëindigen. Hiervoor hebben we de bijgevoegde

vaststellingsovereenkomst opgesteld. We verzoeken je die te tekenen zodat we je arbeidsovereenkomst kunnen beëindigen. Als we niet uiterlijk 23 januari 2019 van je hebben vernomen, gaan we ervan uit dat je zelf je arbeidsovereenkomst hebt opgezegd en zullen wij dienovereenkomstig handelen. (...)"

2.8 Bij e-mail van 1 maart 2020 heeft Euroma [REDACTED] opgeroepen om zijn werkzaamheden vanaf 2 maart 2020 weer te verrichten waarvoor aan hem een leentag zou worden verstrekt. Hierop heeft de gemachtigde van [REDACTED] aan Euroma het volgende geschreven:

"(...) Cliënt is verheugd dat hij weer met zijn werkzaamheden kan beginnen. Hij zal er morgenmiddag zijn. U reageert nog niet op het achterstallig salaris plus vergoeding van de juridische kosten. Vriendelijk verzoek ik er bij uw cliënte op aan te dringen om binnen 2 dagen na heden zorg te dragen voor het achterstallig salaris over de maanden december 2019, januari 2020 en februari 2020, alsmede de wettelijke verhoging van 50% over de maanden december en januari, alsmede een bedrag van € 2.000,00 exclusief BTW inzake de juridische kosten. Indien gewenst kan daartoe een factuur worden verzonden. (...)"

2.9 Op 6 maart 2020 heeft Euroma aan de gemachtigde van [REDACTED] laten weten dat zij bereid is om over de periode van 26 november 2019 tot 2 maart 2020 het loon plus 50% wettelijke verhoging en wettelijke rente te betalen.

2.8 In de ochtend van 11 maart 2020 heeft [REDACTED] telefonisch contact gehad met de teamleider van Euroma, [REDACTED] (hierna: [REDACTED] [REDACTED] heeft daarna een e-mail gestuurd naar [REDACTED] waarin, voor zover van belang, is vermeld:

"[REDACTED] belt mij net dat hij met staande voet ontslag neemt. Euroma voldoet niet aan de voorwaarde zei hij. Hij zal het nog schriftelijk laten weten met een betere uitleg. Hij komt vandaag ook niet werken. (...)"

2.10 Op 12 maart 2020 heeft de gemachtigde van [REDACTED] een e-mail gestuurd naar (de gemachtigde van) Euroma waarin, voor zover van belang, het volgende is vermeld:

"(...) Van mijn cliënt begrijp ik dat hij tot op heden nog steeds niet zijn achterstallig salaris met de wettelijke verhoging heeft ontvangen, ondanks uw toezegging van vorige week. Dit is voor cliënt aanleiding geweest om afgelopen woensdag per direct het uitvoeren van zijn werkzaamheden op te schorten, opdat hij (op uitzendbasis) elders aan de slag kan waar hij wel zijn salaris krijgt. (...)"

2.11 Euroma heeft een eindafrekening opgesteld per 11 maart 2020 en heeft op 12 maart 2020 een bedrag van € 1.129,57 aan [REDACTED] uitbetaald. Na 11 maart 2020 is [REDACTED] niet meer toegelaten tot het werk.

3. Het verzoek en het verweer

3.1 [REDACTED] verzoekt, na wijziging van zijn verzoek, bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

primair:

- I. nakoming door Euroma van de arbeidsovereenkomst, in die zin dat het achterstallig c.q. onterecht niet/te weinig betaalde salaris vanaf 1 november 2019 tot en met 30 juni 2020, en het ten onrechte ingehouden bedrag van € 25,00 netto, vermeerderd met de wettelijke verhoging, betaald dient te worden voor een bedrag van € 17.942,53 bruto, binnen twee dagen na de in deze te wijzen beschikking, en het salaris en emolumenten conform cao Euroma 2020-2021 per heden wordt betaald op

- het gebruikelijke tijdstip en de gebruikelijke wijze tot aan de datum van het rechtsgeldige einde van de arbeidsovereenkomst;
- II. alsdan de tussen Euroma en [REDACTED] bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden op de korst mogelijke termijn;
 - III. alsdan te bepalen dat Euroma aan [REDACTED] een bedrag van € 203,37 bruto moet betalen ten titel van eindejaarsuitkering 2019 en de wettelijke verhoging, althans een rechtens juist te achten bedrag, binnen twee dagen na de te wijzen beschikking;
 - IV. alsdan te bepalen dat Euroma aan [REDACTED] een bedrag van € 1.510,16 bruto moet betalen ten titel van vakantietoeslag november 2019 tot en met mei 2020 en de wettelijke verhoging, althans een rechtens juist te achten bedrag, binnen twee dagen na de in deze te wijzen beschikking;
 - V. voor recht te verklaren dat [REDACTED] per de einddatum recht heeft op (de uitbetaling van) een deugdelijke eindafrekening, waarbij het recht op vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en winstdelingsregeling 2019 en 2020 conform Euroma cao 2020-2021 wordt bepaald en uitbetaald, binnen veertien dagen na de in deze te wijzen beschikking;
 - VI. Euroma te veroordelen tot betaling van € 3.962,13 bruto ter zake de gefixeerde schadevergoeding, binnen twee dagen na de in deze te wijzen beschikking;
 - VII. Euroma te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding van € 1.807,99 bruto, binnen twee dagen na de in deze te wijzen beschikking;
 - VIII. Euroma te veroordelen tot betaling van de billijke vergoeding van € 35.000,00 bruto, dan wel een rechtens juist te achten bedrag, binnen twee dagen na de in deze te wijzen beschikking;
 - IX. Euroma te veroordelen tot betaling van volledige juridische kosten van deze procedure op grond van artikel 6:96 BW jo 7:686a lid 3 BW binnen twee dagen na de in deze te wijzen beschikking;

subsidiar:

- I. Euroma te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 3.134,90 bruto ten titel van te weinig betaald salaris, ploegentoeslag, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering over de periode 1 november 2019 tot en met 11 maart 2020, vermeerderd met de wettelijke verhoging, althans een rechtens juist te achten bedrag binnen twee dagen na de in deze te wijzen beschikking;
- II. Euroma te veroordelen tot betaling van € 4.000,- bruto ten titel van de winstdelingsregeling 2019 en 2020, althans een rechtens juist te achten bedrag, binnen binnen veertien dagen na de in deze te wijzen beschikking;
- III. Euroma te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding, zijnde het salaris over de opzegtermijn ad € 3.837,13 bruto, vermeerderd met de wettelijke verhoging een bedrag van € 5.755,69 bruto, binnen twee dagen na de in deze te wijzen beschikking;
- IV. Euroma te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding ad € 1.249,55 bruto, binnen twee dagen na de in deze te wijzen beschikking;
- V. Euroma te veroordelen tot betaling van de billijke vergoeding van € 35.000,00 bruto, dan wel een rechtens juist te achten bedrag, binnen twee dagen na de in deze te wijzen beschikking;
- VI. Euroma te veroordelen tot betaling van de volledige juridische kosten van deze procedure op grond van artikel 6:96 jo artikel 7:686a lid 3 BW;

primair en subsidiar:

- I. Euroma te veroordelen tot betaling van de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van de hiervoor genoemde vorderingen en vergoedingen tot aan de dag van algehele voldoening;
- II. Euroma te veroordelen in de proceskosten.

3.2 [REDACTED] legt aan zijn verzoek, gezien tegen de achtergrond van voormelde feiten en voor zover thans van belang, het volgende ten grondslag.

Tussen partijen is een geschil ontstaan over het inhouden van een bedrag van € 25,00 op het salaris wegens het kwijtraken van de tag. Euroma heeft het salaris vanaf 26 november 2019 niet betaald. Op 11 maart 2020 heeft [REDACTED] Euroma gebeld dat hij niet meer zou komen werken totdat zijn salaris werd betaald. Euroma stelt ten onrechte dat [REDACTED] hiermee ontslag op staande voet heeft genomen en dat de arbeidsovereenkomst op 11 maart 2020 is geëindigd. De arbeidsovereenkomst is ook na die datum blijven bestaan. Euroma heeft het achterstallige salaris tot 11 maart 2020 betaald, maar heeft [REDACTED] daarna niet meer toegelaten tot het werk en ook is het salaris vanaf die datum niet meer betaald.

Euroma dient de verbintenissen uit de arbeidsovereenkomst na te komen en dient het achterstallige loon te betalen. De arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden nu van [REDACTED] niet langer te vergen valt dat hij de arbeidsovereenkomst nog voortzet. Euroma heeft ernstig verwijtbaar gehandeld doordat zij haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst grovelijk veronachtzaamt en het salaris niet betaalt. Euroma is daarom de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding de billijke vergoeding en de vergoeding van de advocaatkosten verschuldigd geworden.

3.3 Euroma heeft verweer gevoerd tegen het verzoek en geconcludeerd tot afwijzing. Ook doet zij een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding. Een en ander mondt uit in de navolgende verzoeken van Euroma:

- I. primair voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst tussen Euroma en [REDACTED] is geëindigd per 11 maart 2020 vanwege het door [REDACTED] genomen ontslag op staande voet en de daarmee samenhangende verzoeken niet-ontvankelijk te verklaren, integraal af te wijzen of te matigen;
- II. subsidiair het ontbindingsverzoek van [REDACTED] toe te wijzen op de kortst mogelijke termijn en daarbij de daarmee samenhangende verzoeken niet-ontvankelijk te verklaren, integraal af te wijzen of te matigen;
- III. in het onverhoopte geval dat [REDACTED] het ontbindingsverzoek intrekt, de arbeidsovereenkomst te ontbinden;
- IV. [REDACTED] te veroordelen in de kosten van de procedures.

3.4 Tegen elkaars verzoeken en vorderingen hebben de partijen gemotiveerd verweer gevoerd, waarop indien nodig hierna zal worden ingegaan.

4. De beoordeling

4.1 *Ontslagname* [REDACTED]

4.1.1 Ter beoordeling staat allereerst de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen is beëindigd doordat [REDACTED] op 11 maart 2020 ontslag op staande voet heeft genomen.

4.1.2 Vooropgesteld wordt dat voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring is vereist die erop is gericht om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Deze volgens vaste rechtspraak geldende strenge maatstaf ter beantwoording van de vraag of een werknemer zijn dienstbetrekking vrijwillig heeft willen beëindigen, dient ertoe de werknemer te behoeden voor de ernstige gevolgen die vrijwillige beëindiging van het dienstverband voor hem kan hebben, zoals het mogelijk verlies van ontslagbescherming en aanspraken op grond van de sociale zekerheidswetgeving. In verband met die gevolgen zal de werkgever niet spoedig mogen aannemen dat een verklaring van de werknemer gericht is op vrijwillige beëindiging van de dienstbetrekking (HR 10 juni 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS8387).

Onder omstandigheden rust op de werkgever een onderzoeksplicht om na te gaan of de werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen en een verplichting om de werknemer over de gevolgen van de opzegging voor te lichten. Waar Euroma een bevrijdend verweer voert, te weten dat sprake is van een door [REDACTED] genomen ontslag op staande voet, is het overeenkomstig artikel 150 Rv aan haar om te bewijzen dat daarvan sprake is.

4.1.3 Euroma stelt dat sprake is geweest van een ondubbelzinnige verklaring waaruit een op het ontslagnemen gerichte wil bleek. Dit blijkt volgens Euroma allereerst uit de eerder door de gemachtigde van [REDACTED] geuite dreiging met het ontslag op staande voet. Kennelijk heeft de gemachtigde van [REDACTED] deze mogelijkheid met [REDACTED] besproken zodat [REDACTED] een weloverwogen beslissing heeft gemaakt om over te gaan tot ontslag op staande voet. Voorts heeft Euroma aangevoerd dat [REDACTED] letterlijk tegen zijn teamleider heeft gezegd dat hij ontslag op staande voet nam. Niet aannemelijk is dat hij daarmee heeft bedoeld dat hij zijn werkzaamheden zou gaan opschorten, aldus Euroma.

4.1.4 Het staat vast dat [REDACTED] op 11 maart 2020 om 05.18 uur in de ochtend telefonisch contact heeft opgenomen met zijn teamleider en de woorden 'staande voet ontslag' in de mond heeft genomen. In welke preciese context [REDACTED] deze woorden op dit bijzondere tijdstip van de dag heeft gebruikt, hoeft niet te worden onderzocht. Het staat immers ook vast dat [REDACTED] in het telefoongesprek met zijn teamleider heeft gezegd dat er nog een schriftelijke uitleg zou volgen. Dat is ook precies wat er vervolgens is gebeurd. De gemachtigde van [REDACTED] heeft meteen de volgende dag die nadere uitleg gegeven, door te benadrukken dat Euroma nog steeds haar toezegging om het loon na te betalen niet was nagekomen en dat [REDACTED] daarom zijn werkzaamheden opschortte totdat dit wel het geval was. Onder deze omstandigheden en gezien het geschetste verloop konden de door [REDACTED] gebezigde woorden 'staande voet ontslag' door Euroma niet worden aangemerkt als een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring gericht op daadwerkelijke beëindiging van de dienstbetrekking. Als dit al anders was dan had Euroma dit nader moeten onderzoeken in plaats van al te gretig daarin een uitweg voor de met [REDACTED] gerezen problemen te zien. Na de prompte uitleg van de gemachtigde van [REDACTED] mocht Euroma in ieder geval [REDACTED] niet houden aan de vermeende ontslagname. Dit alles wordt niet anders door de eerdere uitleg in algemene zin van dezelfde gemachtigde dat een werknemer ontslag op staande voet kan nemen indien het loon niet tijdig wordt betaald. Het gaat er immers om of de daad bij het woord is gevoegd. [REDACTED] heeft daar niet voor gekozen op 11 maart 2020.

4.1.5 Hieruit volgt dat [REDACTED] terecht aanspraak maakt op doorbetaling van zijn salaris vanaf 11 maart 2020 tot de datum van rechtsgeldige beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Dit zal hierna nog cijfermatig worden uitgewerkt.

4.2 *Ontbinding arbeidsovereenkomst*

4.2.1 Aan de orde is vervolgens de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van [REDACTED] moet worden ontbonden.

4.2.2 Ingevolge artikel 7:671c lid 1 BW kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte termijn behoort te eindigen. Waarom er de noodzaak is om de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voortijdig te ontbinden kan de kantonrechter niet inzien. De arbeidsovereenkomst zal nog slechts een maand en een luttel aantal dagen voortbestaan. Feitelijk verricht [REDACTED] al geen werkzaamheden meer voor Euroma sinds 11 maart 2020, en er bestaat gezien de duidelijke opstelling van Euroma, die [REDACTED] liever kwijt dan rijk is, voor [REDACTED] geen enkel risico dat hij de resterende tijd nog zal worden opgeroepen voor het verrichten van

werkzaamheden. In de tussen partijen grondig verstoorde verhouding zou dat voor beide partijen ook onverstandig en onwenselijk zijn en daarmee wél een reden kunnen zijn om daaraan door een dadelijke ontbinding te kunnen ontsnappen. Partijen moeten de rit met elkaar gewoon nog even uitzitten en zijn per 1 november 2020 bevrijd van elkaar. Het is in dit geval niet nodig daar nog een ontbinding aan vooraf te laten gaan.

4.3 *Transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding*

4.3.1 Deze vergoedingen kunnen niet worden toegewezen, omdat daarvoor geen 'kapstok' bestaat. De arbeidsovereenkomst wordt immers niet ontbonden en er is evenmin een opzegging van de arbeidsovereenkomst geweest door Euroma.

4.3.2 Voor de transitievergoeding geldt in de toekomst op grond van artikel 7:673 lid 1 sub a ten derde BW weliswaar wat anders, maar die aanspraak is nu nog niet opeisbaar.

4.4 *Diverse (loon)vorderingen*

4.3.1 De vorderingen van ██████████ zullen worden nagelopen aan de hand van hetgeen daarover in de akte houdende wijziging eis is opgemerkt. Daarop heeft Euroma ter zitting puntsgewijs gereageerd (spreekaantekeningen mr. Kamphuis, randnummers 15 t/m 27).

4.3.2 ██████████ heeft gesteld dat zijn schaalsalaris per 1 januari 2020 dient te worden verhoogd van € 2.257,18 bruto naar € 2.313,31 bruto per maand, omdat zijn functie in de vanaf deze datum geldende nieuwe cao is ingedeeld in schaal 6. Ook zou per 1 juli 2020 een salarisverhoging van 4% moeten worden doorgevoerd. Nadat Euroma dit heeft weerlegd (de schaalindeling is ongewijzigd gebleven, de 4% wordt in overleg met de vakbonden pas per 1 januari 2021 doorgevoerd), heeft ██████████ dit onderdeel van zijn vordering niet nader onderbouwd. Het op dit onderdeel gevorderde wordt daarom afgewezen.

4.3.3. Met betrekking tot de ploegentoeslag heeft ██████████ met verwijzing naar artikel 9 lid 7 sub a van de cao 2020-2021 gemotiveerd uiteengezet dat deze met terugwerkende kracht is verhoogd van 23% naar 36%. Euroma is daar niet op ingegaan, zij heeft weliswaar toegezegd een bedrag van € 51,57 per maand na te betalen over de periode van 1 november 2019 tot 11 maart 2020, maar zij weerlegt niet dat 36% moet worden doorgevoerd. Aan te weinig betaalde ploegentoeslag wordt daarom over dit tijdvak toegekend: $(4 \text{ 10/31} \times € 2.257,18) \times (36\% - 23\%) = € 1.268,38$ bruto. Hetgeen eventueel door Euroma is nabetaald zal zij uiteraard op dit toe te wijzen bedrag in mindering mogen brengen.

4.3.4 Voor het periodesalaris zal vanaf 11 maart 2020 worden uitgegaan van € 2.257,18 x 1,36 = € 3.069,76 bruto per maand. De ploegentoeslag betreft immers een vaste toeslag.

4.3.5 Met betrekking tot de aanspraak op een hogere vakantietoeslag heeft Euroma gemotiveerd weerlegd dat ██████████ aanspraak kan maken op extra 0,33%, omdat dit volgens de nieuwe cao alleen voor dagmedewerkers geldt. Hierop is ██████████ niet meer ingegaan, zodat uitgegaan zal worden van 8% vakantietoeslag. De berekening voor de periode van 1 november 2019 tot en met 31 mei 2020 wordt dan als volgt: $(€ 3.069,76 \times 7) \times 0,08 = € 1.719,06$ bruto. Uit productie 40 van ██████████ leidt de kantonrechter af dat daarvan bij de eindafrekening d.d. 12 maart 2020 door Euroma reeds € 884,27 bruto is betaald. Er resteert dus nog € 834,79 bruto te betalen welk bedrag aan ██████████ wordt toegewezen.

4.3.6 De aanvullende vordering ad € 135,58 bruto voor te weinig betaalde eindejaarsuitkering had ██████████ in het licht van het gevoerde verweer nader dienen te onderbouwen. Dat heeft hij nagelaten zodat dit deel van de vordering niet toewijsbaar is.

4.3.7 [REDACTED] vordert een verklaring voor recht dat Euroma per de nieuw te bepalen einddatum van de arbeidsovereenkomst een deugdelijke eindafrekening moet opstellen waarop alle salariscomponenten op de juiste wijze worden berekend. Een dergelijke vordering is te vaag en onbepaald omdat tevoren immers niet duidelijk is wat met 'deugdelijk' en 'juist' wordt bedoeld. Als [REDACTED] na de eindafrekening per 1 november 2020 van oordeel is dat hij op enig onderdeel iets tekort komt zal hij dat concreet, gemotiveerd en cijfermatig onderbouwd moeten aangeven en zal hij daarvoor zonedig een dagvaardingsprocedure kunnen starten.

4.3.8 Tussen partijen is verder in geschil of Euroma gerechtigd was € 25,00 in te houden op het salaris van [REDACTED] wegens het verliezen van de tag. Die vraag wordt ontkennend beantwoord. Artikel 7:661 BW regelt de aansprakelijkheid van de werknemer voor schade aan de werkgever of derden. In het tweede lid is bepaald dat afwijking van het eerste lid ten nadele van de werknemer alleen mogelijk is bij schriftelijke overeenkomst én als de werknemer voor de schade verzekerd is. Een bepaling in een arbeidsovereenkomst die inhoudt dat schade toegebracht aan een bedrijfsmiddel door de werknemer vergoed moet worden, is dan ook in strijd met art. 7:661 BW, tenzij de werknemer hiervoor verzekerd is (gerechtshof Den Haag 29 januari 2019, ECLI:NL:GHDHA:2019:152). Euroma dient dus het ingehouden bedrag van € 25,- netto aan [REDACTED] terug te betalen.

4.3.9 Dit een en ander leidt cijfermatig tot toewijzing van de volgende bruto bedragen:

a. salaris van 11 maart 2020 tot 1 september 2020	€ 17.428,31
b. te weinig betaalde ploegentoeslag	€ 1.268,38
c. vakantietoeslag	€ 834,79

4.3.10 Dit levert een totaalbedrag van € 19.531,48 bruto op. De gevorderde wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW matigt de kantonrechter gelet op alle omstandigheden van het geval billijkheidshalve tot 10%, derhalve tot een bedrag van € 1.953,15 bruto. De wettelijke rente is toewijsbaar zoals gevorderd.

4.3.11 Euroma dient ook nog een bedrag van € 25,- netto te betalen.

5. *Volledige juridische kosten/integrale proceskosten*

5.1 De kantonrechter begrijpt dat [REDACTED] deze aanspraak verbindt aan het beweerde ernstig verwijtbaar handelen althans nalaten van Euroma, op grond waarvan in zijn visie ook de transitievergoeding en een billijke vergoeding zijn verschuldigd. Een component van de billijke vergoeding kan dan betrekking hebben op juridische kosten, aldus [REDACTED]. In dit geval is de kantonrechter echter niet toegekomen aan beoordeling van de aanspraak op een billijke vergoeding. Juridische kosten kunnen daarmee dus niet worden verbonden. Voor het buitengerechtelijke deel van de vordering geldt voorts dat de in art. 6:96 lid 2, aanhef en onder b en c BW bedoelde kosten slechts kunnen worden gevorderd indien zij zijn gemaakt als gevolg van gedragingen waarvoor de wederpartij aansprakelijkheid draagt. Het instellen van een eenvoudige loonvordering op grond van de arbeidsovereenkomst heeft daarmee geen verwantschap.

5.2 Voorzover [REDACTED] ook heeft bedoeld te stellen dat Euroma in de procedure haar verweer heeft gebaseerd op feiten en omstandigheden waarvan zij de onjuistheid kende dan wel behoorde te kennen of op stellingen waarvan zij op voorhand moest begrijpen dat deze geen kans van slagen hadden, wordt [REDACTED] daarin niet gevolgd. Naar vaste rechtspraak past terughoudendheid bij het aannemen van misbruik van procesrecht of onrechtmatig

handelen, omdat ook de verweerder het mede door art. 6 EVRM gewaarborgde recht op toegang tot de rechter heeft, hetgeen omvat dat hij zich in rechte mag verdedigen. Door te stellen dat [REDACTED] op 11 maart 2020 ontslag heeft genomen, heeft Euroma geenszins een onzinnig of apert onjuist standpunt ingenomen.

5.3 Daarmee is er geen toereikende grond voor toewijzing van de gevorderde integrale proceskostenveroordeling. Euroma is wel de (hoofdzakelijk) in het ongelijk gestelde partij en zij zal daarom in de forfaitaire proceskosten worden veroordeeld.

6. *Het (voorwaardelijk) tegenverzoek van Euroma*

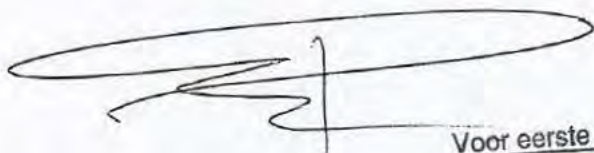
6.1 Voor Euroma geldt gelijkelijk (zie onder 4.2.2) dat er geen noodzakelijke grond is om de arbeidsovereenkomst voor het van rechtswege eindigen daarvan te ontbinden. Ook zij moet de rit dus nog even uitzitten.

7. De beslissing

De kantonrechter:

- 5.1 veroordeelt Euroma om aan [REDACTED] te betalen:
- | | |
|---|-------------------|
| a. salaris van 11 maart 2020 tot 1 september 2020 | € 17.428,31 bruto |
| b. te weinig betaalde ploegentoeslag | € 1.268,38 bruto |
| c. vakantietoeslag | € 834,79 bruto |
| d. de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW | € 1.953,15 bruto |
- alle bedragen te vermeerderen met de wettelijke rente gerekend vanaf de respectieve data van (periodieke) opeisbaarheid daarvan;
- 5.2 veroordeelt Euroma om gerekend vanaf 1 september 2020 tot 1 november 2020 aan [REDACTED] zijn maandsalaris ad € 3.069,76 bruto te (blijven) betalen op de gebruikelijke wijze en tijdstippen;
- 5.3 veroordeelt Euroma om aan [REDACTED] € 25,- netto te betalen;
- 5.4 wijst hetgeen anders of meer door [REDACTED] is verzocht en gevorderd af;
- 5.5 wijst hetgeen door Euroma is verzocht af;
- 5.6 veroordeelt Euroma in de kosten van de procedure begroot op € 499,00 voor griffierecht en € 480,00 wegens gemachtigdensalaris;
- 5.7 verklaart de gegeven betalingsveroordelingen uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door de kantonrechter mr. J.T.G. Roovers en in het openbaar uitgesproken op 25 september 2020 in aanwezigheid van de griffier.
(ldj)



Voor eerste grosse

De griffier van de
rechtbank Gelderland

