

286

Blauwe vinkjes in WhatsApp duiden erop dat aanzegging werknemer bereikt heeft

Voorzieningenrechter Kantonrechter
Rechtbank Rotterdam zp Rotterdam
25 september 2019, nr. 7942421 VV EXPL
19-331, ECLI:NL:RBROT:2019:7519
(mr. Bezuijen)
Noot mr. M. Faber

Aanzegging einde arbeidsovereenkomst. Ontvangsttheorie. Niet aannemelijk dat WhatsApp en e-mail niet zijn ontvangen.

[BW art. 3:37 lid 3, 7:668]

De werknemer is op 1 juni 2017 in dienst getreden bij de eenmanszaak van de werkgever. Partij en hebben een arbeidsovereenkomst voor zes maanden gesloten, tot 1 december 2017. De werknemer is ook nadien voor de werkgever blijven werken. Op 27 mei 2019 heeft de werknemer zich ziek gemeld. In dit kort geding maakt zij aanspraak op doorbetaling van loon tijdens ziekte. De werkgever stelt dat de arbeidsovereenkomst eenmalig met zes maanden is verlengd, tot en met 31 mei 2018, en vervolgens van rechtswege is geëindigd. Ruim een maand voor 31 mei zou hij aan de werknemer per brief, e-mail en WhatsApp hebben laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet verlengd zou worden. De werknemer betwist deze berichten ontvangen te hebben. Vanaf 1 mei 2018 heeft de werknemer gewerkt bij een vennootschap waarvan de werkgever directeur is.

De kantonrechter overweegt dat partijen ter zitting de 'live' WhatsApp-correspondentie op hun telefoon hebben getoond. Op de telefoon van de werkgever was te zien dat hij op 30 april 2018 om 19:17 uur een bericht heeft gestuurd naar de werknemer met de aanzegging van het einde van de arbeidsovereenkomst. Het WhatsApp-bericht toont twee blauwe vinkjes die erop wijzen dat de werknemer het bericht heeft geopend. De werknemer heeft geen ontvangen berichten tussen 30 april en 3 mei 2018. De werkgever heeft ook zijn e-mailaccount getoond met daarin de

door hem verzonden e-mail. De werknemer heeft laten zien dat zij in de betrokken periode geen e-mail van de werkgever gekregen heeft. De kantonrechter merkt op dat inkomende WhatsApp- en e-mailberichten vrij eenvoudig gewist kunnen worden. Het invoegen in een lopend WhatsApp-gesprek van berichten die nooit daadwerkelijk verstuurd zijn, vereist echter een hoge mate van computerkennis. Datzelfde geldt voor het toevoegen van fictief verzonden e-mailberichten in de map verzonden berichten van een e-mailaccount. De kantonrechter acht het dan ook voldoende aannemelijk dat de werkgever de berichten daadwerkelijk aan de werknemer heeft gestuurd en dat zij deze ontvangen heeft. Daarom wordt ervan uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst per 31 mei 2018 is geëindigd.

NB. In «JAR» 2015/173 oordeelde de Kantonrechter Amsterdam dat een aanzegging ook per WhatsApp kan plaatsvinden. In beginsel is het op grond van de ontvangsttheorie (art. 3:37 lid 3 BW) aan de werkgever om te bewijzen dat een aanzegging de werknemer daadwerkelijk bereikt heeft. Als de opzegging is verstuurd aan een adres waarvan de werkgever redelijkerwijs mocht aannemen dat de werknemer daarop te bereiken was, is dat in de regel echter voldoende. De ontvangsttheorie geldt ook door de werknemer verstuurd brieven. Vgl. ECLI:NL:RBROT:2019:6909.

De werknemer te (...),
eiseres,
gemachtigde: mr. S. Cheng,
tegen
de werkgever, h.o.d.n. (handelsnaam), te (...) (gemeente Zuidplas),
gedaagde,
procederend in persoon.

1. Het verloop van de procedure
(...; red.)

2. De vaststaande feiten

In het kader van de onderhavige procedure kan van de volgende vaststaande feiten worden uitgegaan.

2.1. De werkgever exploiteert een eenmanszaak genaamd (...). Deze onderneming houdt zich bezig met dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie.

2.2. De werknemster is op 1 juni 2017 in dienst getreden bij de eenmanszaak van de werkgever in de functie van consultant. Partijen hebben een arbeidsovereenkomst ondertekend voor de duur van zes maanden, aldus eindigend op 1 december 2017. De werknemster is na die datum blijven werken voor de werkgever.

2.3. In de arbeidsovereenkomst is, voor zover van belang, opgenomen:

“(…)

1.3. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd. Het dienstverband eindigt van rechtswege, zonder dat daartoe opzegging is vereist, op 1 dec 2017, (overeenkomst voor 6 maanden)

De arbeidsovereenkomst is door Partijen tussen tijds opzegbaar, zulks met inachtneming van de geldende opzegtermijn.

1.4. Deze arbeidsovereenkomst wordt zonder schriftelijke opzegging stilzwijgend verlengd met 1 kalendermaand. Indien een van de partijen graag een verlenging ziet dient deze partij dit 30 dagen voor het einde van de arbeidsovereenkomst aan de andere partij kenbaar te maken.

(…)

In geval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht dit onmiddellijk, in ieder geval voor aanvang van de werkdag, aan de werkgever te melden.

De werknemer is, wanneer hij als gevolg van ziekte niet in staat is om te werken, gehouden om zich aan de ziektevoorschriften te houden die gelden binnen het bedrijf van de Werkgever. Als de werknemer arbeidsongeschikt is of wordt, zal de Werkgever het loon doorbetalen.

(…)”

2.4. Op 27 mei 2019 heeft de werknemster zich ziek gemeld.

2.5. De werkgever is tevens directeur en enig aandeelhouder van de besloten vennootschap bedrijf X. Deze vennootschap houdt zich bezig met het verrichten van werkzaamheden op het gebied van detachering en consultancy voor onder andere de industrie-, infra-, en informatietechnologiesector.

3. De vordering

3.1. De werknemster heeft bij dagvaarding gevorderd om bij vonnis in kort geding:

- de werkgever te veroordelen tot het betalen van € 1.916,91 bruto aan achterstallig salaris tot en met juli 2019, € 258,46 aan wettelijke verhoging over het loon vanaf 27 mei 2019 tot en met juni

2019 en de wettelijke verhoging over het verschuldigde loon vanaf juli 2019 voor zover tijdige en volledige betaling achterwege blijft;

- voor recht te verklaren dat de werknemster aanspraak heeft op doorbetaling van 100% van het overeenkomen loon tijdens ziekte;

- te bepalen dat de werkgever aan de werknemster loonstroken over de maanden mei 2019 tot en met juli 2019 moet doen toekomen, op straffe van een dwangsom van € 50,= per dag voor iedere dag dat de werkgever hiermee in gebreke blijft;

- de werkgever te veroordelen tot het betalen van € 394,83 aan buitengerechtelijke incassokosten;

- de werkgever te veroordelen tot het betalen van de wettelijke rente over voornoemde bedragen;

- de werkgever te veroordelen in de kosten van de procedure.

3.2. Op 4 september 2019 heeft de werknemster haar eis verminderd met een bedrag van € 44,49 aan achterstallig loon met betrekking tot de maand juni 2019. Daarnaast heeft zij de vordering die betrekking heeft op de gevraagde verklaring voor recht, ingetrokken.

3.3. De werknemster heeft aan haar vordering kort gezegd ten grondslag gelegd dat de werkgever ten onrechte een korting van 30% op het loon heeft toegepast tijdens haar ziekte. Ook is het loon over de maand juli 2019 in het geheel niet voldaan. Over de te laat betaalde salarisbedragen dient de werkgever de wettelijke verhoging en wettelijke rente te voldoen.

3.4. Op het verweer van de werkgever zal hierna, voor zover van belang, worden ingegaan.

4. De beoordeling

4.1. De werkgever heeft het spoedeisend belang van de werknemster bestreden. Dit verweer wordt verworpen nu de procedure een loonvordering is die naar haar aard spoedeisend is. Hoewel de werknemster heeft erkend dat zij naast het loon dat zij ontvangt, inkomsten genereert via haar eigen bedrijf, heeft zij ook (onweersproken) gesteld dat zij door haar arbeidsongeschiktheid op dit moment geen verdien capaciteit heeft. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft de werknemster daarom een spoedeisend belang en kan de vordering inhoudelijk worden beoordeeld.

4.2. In dit kort geding dient, mede op basis van hetgeen partijen naar voren hebben gebracht, te worden beoordeeld of de vordering van de werknemster in een bodemprocedure een zodanige kans van slagen heeft dat het gerechtvaardigd

is op de toewijzing daarvan vooruit te lopen door het treffen van een voorziening zoals gevorderd. Het navolgende behelst dan ook niet meer dan een voorlopig oordeel over het geschil tussen partijen.

4.3. Als meest verstrekkende verweer heeft de werkgever aangevoerd dat er tussen hem en de werknemer geen arbeidsovereenkomst meer bestaat en de werknemer dus de verkeerde partij heeft gedagvaard. De oorspronkelijke arbeidsovereenkomst van 1 juni 2017 is eenmaal verlengd met een halfjaar. Een ruime maand voor de nieuwe einddatum, 31 mei 2018, heeft de werkgever zowel per brief, als per e-mail als per WhatsApp-bericht aan de werknemer laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet verlengd zal worden. De arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever is daarmee per 31 mei 2018 tot een einde gekomen. De werknemer is vervolgens per diezelfde datum in dienst getreden van bedrijf X, aldus de werkgever.

4.4. De werknemer heeft de ontvangst van de aanzegbrieven bestreden. Zij stelt zowel de fysieke brief, als het e-mailbericht als het WhatsApp-bericht niet te hebben ontvangen. Ter zitting hebben beide partijen de “live” WhatsApp-correspondentie op hun telefoon getoond. Op de telefoon van de werkgever was te zien dat hij op 30 april 2018 om 19:17 uur een bericht heeft gestuurd naar de werknemer met de aanzegging van het einde van de arbeidsovereenkomst met ingang van 31 mei 2018 en het begeleidende WhatsApp-bericht “Bij deze de opzegbrief” (gelijk aan de schermafdruk overgelegd als productie 1C). Het WhatsApp-bericht toont twee blauwe vinkjes die erop wijzen dat de werknemer het bericht heeft geopend. Op de telefoon van de werknemer was de correspondentie te lezen zoals die ook te lezen was op de telefoon van de werkgever, met dien verstande dat zij geen ontvangen berichten had tussen 30 april en 3 mei 2018.

4.5. De werkgever heeft ter zitting daarnaast op zijn laptop zijn e-mailaccount getoond en daarin laten zien dat hij, eveneens op 30 april 2018, een e-mailbericht heeft gestuurd aan het e-mailadres van “(...)” met daarin de tekst “Beste (...), Zie bijlage voor de opzegbrief en contract beëindiging.”. Het e-mailbericht bevat een bijlage met daarin dezelfde brief die per WhatsApp aan de werknemer is gestuurd. De werknemer heeft ter zitting erkend dat het e-mailadres waarnaar

dit bericht is verzonden haar e-mailadres is. Zij heeft ter zitting haar telefoon met e-mailinbox van dat e-mailadres getoond, en getoond dat in haar inbox rond die periode geen berichten van de werkgever (emailadres ...) te vinden zijn.

4.6. Voor zowel de WhatsApp-correspondentie als de e-mailcorrespondentie geldt, zoals de werkgever terecht heeft gesteld, dat de ontvangende partij vrij eenvoudig inkomende berichten van een andere partij kan wissen. Dat de berichten niet meer in het WhatsApp-gesprek en e-mailinbox van de werknemer staan, is dan ook eenvoudig te verklaren. Dat is anders voor wat betreft de verzonden berichten. Als het al mogelijk is om in een lopend WhatsApp-gesprek berichten toe te voegen die nooit daadwerkelijk verzonden zijn, vereist dit een hoge mate van computerkennis. Dat geldt eveneens voor het toevoegen van fictief verzonden e-mailberichten in de map met verzonden berichten van een e-mailaccount. De kantonrechter acht het dan ook hoogst onwaarschijnlijk dat hiervan sprake is geweest en acht het voldoende aannemelijk dat de berichten zowel per WhatsApp als per e-mail aan de werknemer verzonden zijn. Uit de blauwe vinkjes bij het WhatsApp-bericht volgt daarnaast dat de werknemer het bericht ook ontvangen heeft, zodat er in deze procedure vanuit moet worden gegaan dat de werkgever het einde van de arbeidsovereenkomst heeft aangezegd, dan wel – in het geval dat zou worden uitgegaan van de situatie dat in die periode reeds sprake was van een dienstverband voor onbepaalde tijd – heeft opgezegd.

4.7. Hoewel de werknemer nadien geen nieuwe arbeidsovereenkomst (met bedrijf X) heeft ondertekend, betekent niet dat het dienstverband met de werkgever, ondanks de opzegging, is blijven bestaan. De werknemer heeft erkend dat de nog steeds bestaande eenmanszaak van de werkgever andere activiteiten verricht dan bedrijf X, zodat geen sprake is van opvolgend werkgeverschap. Daarnaast is bedrijf X op de loonstroken vanaf 2018 aangeduid als werkgever, zijn de loonbetalingen verricht vanuit bedrijf X en is op de loonstroken vermeld dat de werknemer sinds 1 juni 2018 in dienst is (bij bedrijf X).

4.8. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat de werknemer in de periode waarop haar vordering betrekking heeft, nog een dienstverband had met de werkgever. Om die reden dienen haar vordering tot betaling van achterstallig loon en de

overige nevenvorderingen te worden afgewezen, met de veroordeling van de werknemster in de kosten van de procedure. Nu de werkgever in persoon heeft geprocedeerd, zullen die kosten worden vastgesteld op € 240,= aan verletkosten.

5. De beslissing

De kantonrechter, rechtdoende in kort geding; wijst de vordering af; veroordeelt de werknemster in de kosten van de procedure, tot op heden aan de zijde van de werkgever vastgesteld op € 240,= aan verletkosten.

NOOT

In deze uitspraak staat de ontvangsttheorie centraal. Ingevolge de ontvangsttheorie hebben mededelingen met rechtsgevolg pas werking indien zij de wederpartij hebben bereikt, dan wel indien het niet-bereiken van de wederpartij aan de wederpartij zelf te wijten is of in diens risicosfeer ligt (art. 3:37 lid 3 BW). Indien de mededeling is vervat in een schriftelijke verklaring geldt als uitgangspunt dat de verzender moet bewijzen dat de geadresseerde deze verklaring heeft ontvangen (HR 14 juni 2013, *NJ* 2013/391). Arbeidsrechtelijke voorbeelden van schriftelijke verklaringen met rechtsgevolg zijn de aanzegging van de tijdelijke arbeidsovereenkomst, de opzegging van de arbeidsovereenkomst en de ontbinding van de beëindigingsovereenkomst tijdens de wettelijk bedenkttermijn.

In de arbeidsrechtelijke jurisprudentie is herhaaldelijk geoordeeld over de vraag wanneer nu precies is bewezen dat de andere partij een schriftelijke mededeling heeft ontvangen. Veruit de meeste jurisprudentie op dat vlak heeft betrekking op de aanzegverplichting. Duidelijk is dat de werkgever die een aanzegging (of een andere mededeling met rechtsgevolg) louter per gewone post verstuurt, een behoorlijk risico neemt. Indien de werknemer namelijk ontkent deze brief te hebben ontvangen, dan wordt – in lijn met de algemeen vermogensrechtelijke jurisprudentie op dit vlak – vrijwel altijd geoordeeld dat de aanzegging geen werking heeft. De werkgever kan dan immers niet bewijzen dat de werknemer de mededeling ook daadwerkelijk heeft *ontvangen*. Zie in dit verband bijvoorbeeld de uitspraak van

de Kantonrechter Rotterdam van 5 juni 2015 («JAR» 2015/162).

Hetzelfde geldt indien een aanzeggingsbrief slechts in persoon wordt overhandigd. Dit was aan de orde in de uitspraak van de Rechtbank Noord-Nederland van 5 november 2015 (ECLI:NL:RBNNE:2015:5116). De werknemer betwistte de ontvangst van de brief. De werkgever kreeg vervolgens de – uitdagende – bewijsopdracht aangaande het in ontvangst nemen van de brief door de werknemer.

Anders is de situatie waarin de werknemer de ontvangst van de regulier verstuurde brief *an sich* niet betwist, maar tijdens de ontvangst niet thuis was wegens vakantie. Over een dergelijke situatie oordeelde de Kantonrechter Rotterdam in zijn uitspraak van 23 december 2015 (ECLI:NL:RBROT:2015:9222). De werknemer beriep zich erop dat aan de aanzeggingsplicht niet tijdig was voldaan, omdat hij pas enkele weken later kennis had kunnen nemen van de aanzegging. De kantonrechter oordeelde echter dat de aanzegging wél werking had. De kantonrechter overwoog daarbij dat het feit dat de werknemer tijdens zijn vakantie zijn post niet heeft laten waarnemen, voor zijn eigen rekening en risico komt. Voor de datum van verzending van de brief werd gekeken naar de poststempel. Op basis daarvan oordeelde de kantonrechter dat de brief tijdig was bezorgd op het thuisadres van de werknemer.

Ten aanzien van het versturen van een e-mail door de werkgever, terwijl de werknemer de ontvangst van de e-mail betwist, wordt verschillend geoordeeld. De Kantonrechter Oost-Brabant oordeelde op 21 februari 2017 (ECLI:NL:RBOBR:2017:1661) in een dergelijke situatie dat de aanzegging geen werking had. De werkgever had namelijk door het enkele tonen van de verstuurde e-mail niet bewezen dat de werknemer de e-mail ook daadwerkelijk had ontvangen. De Kantonrechter Rotterdam daarentegen oordeelde op 21 juli 2017 (ECLI:NL:RBROT:2017:5606) dat de enkele betwisting van de werknemer aangaande de ontvangst van de e-mail niet volstond. Daarbij werd relevant geacht dat de werkgever een productie had overgelegd, waaruit bleek dat de bewuste e-mail korte tijd na de verzending de e-mailserver van

de werkgever had verlaten. Ook werd meegewogen dat de werknemer andere e-mails van de werkgever op hetzelfde e-mailadres wel altijd had ontvangen. In het licht van dit feitencomplex vond de kantonrechter de enkele betwisting van de werknemer te mager om ervan uit te kunnen gaan dat hij de e-mail niet had gekregen. De kantonrechter gaf daarbij nog aan dat van de werknemer had mogen worden verwacht dat hij met (eventueel technische) informatie zou onderbouwen hoe het kwam dat de e-mail niet bij hem was aangekomen.

De juistheid van de tweede uitspraak kan in mijn optiek worden betwijfeld. Het komt immers af en toe voor dat een verzonden e-mail om technische redenen niet (of pas veel later) bij de ontvanger aankomt. Ik denk daarom dat solide bewijs van de ontvangst van een e-mail enkel mogelijk is indien de ontvanger een leesbevestiging verstuurt, of anderszins op de e-mail reageert. Bovendien lijkt de kantonrechter hier de facto de bewijslast om te keren. Dat is niet in lijn met de ontvangsttheorie.

In dit verband kan ook nog worden gewezen op de uitspraak van de Rechtbank Rotterdam van 10 maart 2017 («JAR» 2017/104). Hier had de werkgever de aanzegging op meerdere wijzen verstuurd, waaronder via een e-mail. De werknemer betwistte niet de ontvangst van de e-mail, maar wel dat hij de e-mail had gelezen. Op basis daarvan oordeelde de kantonrechter dat (althans via dat medium) niet aan de aanzegverplichting was voldaan. Dit oordeel lijkt mij onjuist. Ingevolge de ontvangsttheorie hoeft niet te worden bewezen dat de ontvanger de schriftelijke mededeling daadwerkelijk heeft gelezen. Voldoende is dat wordt bewezen dat de mededeling is ontvangen en dat de ontvanger deze heeft *kunnen* lezen, en dat werd in deze casus door de werknemer niet betwist.

In de onderhavige uitspraak van de Kantonrechter Rotterdam van 25 september 2019 was de aanzegging (onder meer) via WhatsApp verstuurd. De werknemer betwistte de ontvangst van dit WhatsApp-bericht. Tijdens de zitting lieten beide partijen 'live' hun telefoon aan de kantonrechter zien. Bij de werkgever was het verstuurd bericht wel zichtbaar en bij de werknemer niet. De kantonrechter overweegt dienaangaande dat

het vrij simpel is een WhatsApp-bericht te wissen, terwijl het een hoge mate van computerkennis vergt om in een lopend WhatsApp-gesprek een bericht toe te voegen dat in werkelijkheid niet is verstuurd. Hij acht het daarom voldoende aannemelijk dat het WhatsApp-bericht is verstuurd. Nu er bovendien twee blauwe vinkjes zichtbaar zijn, wordt tevens bewezen geacht dat de werknemer het bericht heeft ontvangen. Ook in de uitspraak van de Kantonrechter Amsterdam van 10 juni 2015 (ECLI:NL:RBAMS:2015:3968) was sprake van een aanzegging via WhatsApp. De werknemer in die kwestie had op het bericht gereageerd, zodat ontvangst van het WhatsApp-bericht bewezen werd geacht.

In de onderhavige uitspraak wordt dus andermaal bevestigd dat een aanzegging ook via WhatsApp kan worden verstuurd. Ook dan is dus aan het schriftelijkheidsvereiste uit art. 7:688 BW voldaan, wat mij juist voorkomt. In het verlengde hiervan meen ik dat aanzeggingen ook kunnen plaatsvinden via andere vormen van social media (bijvoorbeeld Twitter en LinkedIn), zolang het maar schriftelijk gebeurt en de werkgever kan bewijzen dat de werknemer het bericht daadwerkelijk heeft ontvangen. Wat betreft LinkedIn wordt dit ook bevestigd in de uitspraak van de Kantonrechter Rotterdam van 10 maart 2017 («JAR» 2017/104). Het schriftelijkheidsvereiste gaat dus ook zeker met zijn tijd mee.

mr. M. Faber
advocaat bij Wijn & Stael Advocaten

287

Prejudiciële vraag: ook partiële transitievergoeding bij vermindering arbeidsduur?

Gerechtshof Amsterdam

3 september 2019, nr. 200.246.670/01,

ECLI:NL:GHAMS:2019:3231

(mr. Verscheure, mr. Arnold, mr. Boot)

Prejudiciële vraag. Vermindering arbeidsduur gelijk te stellen met vermindering salaris door functiewijziging? Toepassing Kolom-beschikking.

[Rv art. 392, 393; BW art. 7:669 lid 3 sub b, 7:673]

De werknemer is vanaf 4 januari 2002 als lerares werkzaam geweest bij de werkgever met werktijdfactor 1,0. Op 22 juni 2015 is de werknemer door het UWV voor 48,49% arbeidsongeschikt bevonden. Op grond van een akte van ontslag van 13 juli 2015 is de werknemer per 1 augustus 2015 ontslagen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en bij akte van benoeming van diezelfde dag is de werknemer per 1 augustus 2015 voor 0,8 fte benoemd tot onderwijsassistent. Het daarbij behorende loon bedraagt € 1.706,40 per maand. Voordien verdiende de werknemer € 3.313 per maand. De werknemer heeft betaling van de transitievergoeding van primair € 51.135,14 bruto en subsidiair € 10.227,03 bruto verzocht (voor de werktijdfactor 0,2). De kantonrechter heeft geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet is beëindigd, maar feitelijk is voortgezet onder gewijzigde voorwaarden, zodat de werknemer geen aanspraak kan maken op de transitievergoeding. De werknemer gaat in hoger beroep.

Het hof oordeelt in een tussenbeschikking, onder verwijzing naar de Kolom-beschikking, dat sprake is van een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, nu partijen zijn overgegaan tot een substantiële en structurele vermindering van de arbeidstijd met 20% waardoor in ieder geval een recht is ontstaan op de gedeeltelijke transitievergoeding van € 10.227,03 bruto. Het hof stelt verder de volgende prejudiciële vragen aan

de Hoge Raad: (1) Dient met een vermindering van de arbeidsduur gelijkgesteld te worden een vermindering van het salaris als gevolg van een functiewijziging, met dien verstande dat in dat geval ook recht op een transitievergoeding bestaat naar evenredigheid van de salarisvermindering? (2) Gelden voor een dergelijke functiewijziging dan dezelfde eisen als genoemd in r.o. 3.5.5 van de Kolom-beschikking? (3) Geldt dan ook dat het moet gaan om een substantiële en structurele salarisvermindering in die voege dat het moet gaan om een vermindering van ten minste twintig procent die naar redelijke verwachting blijvend zal zijn? (4) Indien sprake is van zowel een vermindering van arbeidsduur als van salaris, hoe moet in dat geval dan de transitievergoeding worden berekend? De beslissing wordt aangehouden.

NB. Zie HR, «JAR» 2018/257, m.nt. Dop voor Kolom. Met Kolom is een glijdende schaal geïntroduceerd, waarvan de vraag is hoever die doorglijdt. Als ook een salarisvermindering recht zou geven op een transitievergoeding, geldt dat dan voor elke wijziging van functie en/of salaris? Ook een promotie met salarisverhoging zou dan als een gedeeltelijke beëindiging gezien kunnen worden. Het is de vraag of dat in lijn is met het in oorsprong gestandaardiseerde stelsel van de transitievergoeding, zoals besproken in HR, «JAR» 2018/129, m.nt. Bruyninckx (Diakonessenhuis).

De werknemer te (...),
appellante,
advocaat: mr. G. Wind te Utrecht,
tegen
Stichting Islamitisch Primair Onderwijs Rijnmond,
h.o.d.n. SIPOR, te Rotterdam,
geïntimeerde,
advocaat: mr. A. Yandere te Den Haag.

1. Het geding na verwijzing door de Hoge Raad (...; red.)

Bij beschikking van 22 december 2017 heeft de Hoge Raad onder zaaknummer 16/05614 de in deze zaak tussen de werknemer en SIPOR gewezen beschikking van het Gerechtshof Den Haag van 6 september 2016 vernietigd en het geding ter verdere behandeling en beslissing verwezen naar dit hof.

(...; red.)