

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgevers

Het enkele feit dat werknemer staat ingeschreven als vennoot van werkgever, leidt niet tot de conclusie dat daarmee de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd.

Ontbindingsverzoek werknemer. Billijke vergoeding en transitievergoeding niet toegewezen, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Arbeidsomvang.

Werknemer is medio 2014 in dienst getreden bij de vennootschappen Y en X. Op 18 februari 2015 is werknemer als vennoot toegetreden tot X. Blijkens het uittreksel van de Kamer van Koophandel is hij op 11 januari 2016 uitgetreden. A en B (hierna tezamen met Y en X: de werkgevers) zijn de vennoten van X. Bij brief van 26 januari 2016 heeft werknemer aan zijn werkgevers laten weten dat zij zonder de daartoe vereiste wettelijke gronden een einde hebben gemaakt aan de arbeidsverhouding, hetgeen hen schadeplichtig maakt ten aanzien van zijn ontslag. Werknemer verzoekt onder meer de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en Y en X te veroordelen tot doorbetaling van loon vanaf 15 december 2015. Ook vordert werknemer een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gaat in deze zaak allereerst om de vraag of er tussen partijen nog een arbeidsovereenkomst bestaat en of werkgevers moeten worden veroordeeld tot doorbetaling van loon. Daarnaast is aan de orde de vraag of de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden en of werkgevers in dat kader moeten worden veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding en een transitievergoeding. Vast staat dat werknemer bij werkgevers in dienst is getreden op basis van een arbeidsovereenkomst. Gesteld noch gebleken is dat dit een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is geweest, zodat in ieder geval vanaf 1 juli 2014 tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft bestaan. Dat deze arbeidsovereenkomst op rechtsgeldige wijze is beëindigd, is niet gebleken. Het enkele feit dat werknemer sedert 18 februari 2015 staat ingeschreven als vennoot van Y, leidt niet tot de conclusie dat daarmee de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd. Dat werknemer door die inschrijving niet beschikbaar is geweest voor zijn werkzaamheden voor werkgevers, volgt niet uit die enkele inschrijving en is overigens door werknemer bestreden. De feitelijke werkzaamheden van werknemer zijn na februari 2015 ongewijzigd gebleven. Zowel voor als na februari 2015 maken de overgelegde activiteitenrapporten melding van werknemer als chauffeur van werkgevers. Niet valt te begrijpen hoe zich dat verhoudt met de beweerdelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Het voorgaande brengt mee dat

tussen partijen nog steeds een arbeidsovereenkomst bestaat. Vervolgens moet worden geoordeeld of de arbeidsovereenkomst moet eindigen. De mededeling van werknemer dat hij niet langer bij werkgevers wil werken en de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2016 wenst te beëindigen rechtvaardigt een beëindiging. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2016, nu een ontbinding met terugwerkende kracht niet past binnen het wettelijk kader. De vraag of aan werknemer een billijke vergoeding moet worden toegekend, wordt ontkennend beantwoord, nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Ditzelfde geldt voor de transitievergoeding. Met betrekking tot de arbeidsomvang wordt als volgt overwogen. Uit de door werkgevers overgelegde loonstroken over de maanden t/m februari 2015 is een arbeidsomvang opgenomen van 15 dagen per maand, in totaal 90 uur. Dat de arbeidsomvang vanaf 1 juli 2014 een omvang heeft gehad van ten minste acht uur per dag gedurende zes dagen per week is door werkgevers bestreden en onvoldoende onderbouwd door werknemer. Om deze reden zal voor de omvang van de arbeidsovereenkomst aansluiting worden gezocht bij de hiervoor genoemde 90 uur per maand. Voor zover werknemer het hoger aantal gewerkte uren heeft willen onderbouwen op basis van de door hem overgelegde activiteitenrapporten en daarbij uitkomt op een hoger gemiddelde, hebben werkgevers de juistheid van die activiteitenrapporten als exacte basis voor de door werknemer gewerkte uren afdoende bestreden door te stellen dat ook anderen op de naam van werknemer hebben kunnen rijden. Nu de arbeidsovereenkomst voortduurt heeft werknemer recht op loon. De vordering van werknemer tot loonbetaling zal daarom worden toegewezen vanaf 15 december 2015 als gevorderd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:3761

Zaaknummer: 16-369, 16-370 en 16-694

Rechters: E. Pennink

Advocaten: R.A.M. Koolen en H. Yildirim

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:673 BW en 7:610b BW