

RECHTSPRAAK

Airport Parking Solution B.V./werknemer

Verzet tegen verstekarrest 18 juli 2017. Kort geding. Doorbetaling loon tot einde arbeidsovereenkomst. Verzet ongegrond verklaard. Dat werknemer niet meer is opgeroepen komt voor rekening en risico van werkgever.

Feiten

Werknemer is op 2 juni 2016 in dienst getreden bij Airport Parking Solution B.V. (hierna: Airport Parking) in de functie van teamleider/chauffeur voor de duur van een jaar, op oproepbasis. Werknemer is na 16 september 2016 niet meer opgeroepen door Airport Parking. Werknemer heeft bij wege van voorlopige voorziening betaling gevorderd van achterstallig loon van € 4.638,20 bruto vanaf 17 september 2016 tot 1 januari 2017 en van het loon van € 1.355,80 bruto per maand vanaf 1 januari 2017 tot 2 juni 2017. Werknemer heeft gesteld dat de arbeidsomvang op grond van artikel 7:610b BW 135,58 uur bedroeg, dat de arbeidsovereenkomst niet geëindigd is en dat hij zich beschikbaar heeft gehouden voor werk. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen en werknemer in de proceskosten veroordeeld. Tegen deze beslissing en de daaraan ten grondslag gelegde motivering is werknemer met drie grieven opgekomen. Bij verstekarrest van 18 juli 2017 heeft het hof het vonnis van de kantonrechter vernietigd, de vorderingen van werknemer toegewezen en Airport Parking veroordeeld in de proceskosten in eerste aanleg en hoger beroep. Airport Parking heeft tegen dat arrest verzet gedaan en gevorderd, kort gezegd, dat zij van de daarbij tegen haar uitgesproken veroordelingen wordt ontheven en dat de vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Oordeel

Airport Parking heeft onvoldoende bewijs geleverd ten aanzien van haar stelling dat werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht vanwege een oorzaak die voor zijn rekening dient te komen. Uit het e-mailbericht van 20 september 2016 van Airport Parking aan werknemer blijkt dat sprake is van een besluit om werknemer niet meer op te roepen. Daaruit blijkt niet dat werknemer bij wijze van disciplinaire maatregel is geschorst. Airport Parking heeft bovendien geen feiten gesteld waaruit zou kunnen blijken dat werknemer zich meerdere malen ernstig misdragen heeft. Evenmin heeft Airport Parking met concrete feiten beschreven dat op de werkvloer een negatieve sfeer heerste, dat de samenwerking van werknemer en

ander teamleiders onmogelijk was en dat, en waarom, werknemer daarvoor verantwoordelijk zou zijn. Dit betekent dat sprake is van een beslissing van Airport Parking om werknemer vanaf 16 september 2016 niet meer op te roepen. Die beslissing is er de oorzaak van dat werknemer vanaf 16 september 2016 zijn werk niet heeft verricht. Die oorzaak komt voor rekening van Airport Parking. Het hof overweegt dat vanwege het besluit van Airport Parking om werknemer niet meer op te roepen voor het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden, en het ontbreken van concrete feiten waaruit het ontbreken van de bereidheid van werknemer blijkt, niet kan worden aangenomen dat werknemer niet bereid was om de overeengekomen arbeid te verrichten indien en voor zover hij van zijn bereidheid niet uitdrukkelijk heeft doen blijken. Uit de e-mailberichten van 19, 20 en 25 september 2016 van werknemer aan Airport Parking blijkt duidelijk dat werknemer niet instemde met het besluit van Airport Parking om hem niet meer op te roepen. Voorts blijkt uit de brief van de raadsman van werknemer van 13 december 2016 duidelijk dat werknemer bereid was om de overeengekomen arbeid te verrichten. Gelet op deze feiten en omstandigheden is het hof voorshands van oordeel dat werknemer in voldoende mate aan Airport Parking van zijn bereidheid om de overeengekomen arbeid te verrichten heeft doen blijken. Het bovenstaande brengt mee dat voldoende aannemelijk is dat de rechter in een eventuele bodemprocedure zal oordelen dat werknemer recht heeft op loon vanaf 16 september 2016 tot 2 juni 2017, de datum waarop de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege is geëindigd. Dat betekent dat de loonvordering van werknemer in beginsel toewijsbaar is. Vervolgens is het de vraag wat de arbeidsomvang is die als overgekomen heeft te gelden. Over de omvang van het aantal arbeidsuren van werknemer staat vast dat hij gemiddeld 135,58 uur per maand arbeid heeft verricht. Uit het rapport Seizoensbezetting 2016 blijkt onvoldoende dat er gedurende de maanden dat werknemer gewerkt heeft, in relevante mate sprake was van een piekdrukke. Airport Parking heeft het vermoeden van artikel 7:610b BW dus niet weerlegd. Dit betekent dat voldoende aannemelijk is dat de rechter in een eventuele bodemprocedure zal oordelen dat de van werknemer bedongen arbeid een omvang heeft van 135,58 uur per maand. Dit leidt tot de slotsom dat werknemer over de periode vanaf 16 september 2016 tot 2 juni 2017 recht heeft op loon voor 135,58 uur per maand. Dit betekent dat de het verzet van Airport Parking ongegrond is.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 01-05-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:1514

Zaaknummer: 200.211.611/02

Rechters: H.M.M. Steenberghe, A.M.A. Verscheure en D. Kingma

Advocaten: K. Kasem en P.H.J. Körver

Wetsartikelen: 7:610b BW en 6:248 lid 2 BW