

RECHTSPRAAK

Het beroep door werkgeefster op de ontbindende voorwaarde omdat werknemer (1) zijn taxipas niet heeft behaald en (2) stelselmatig geen contante omzet heeft afgedragen kan niet slagen.

Feiten

Werknemer is op 20 maart 2019 in dienst getreden bij werkgeefster voor bepaalde tijd tot 1 november 2019. In de arbeidsovereenkomst zijn ontbindende voorwaarden opgenomen. Op 1 juli 2019 heeft er een gesprek plaatsgevonden, dat ging over het aantal door werknemer gewerkte uren en het bijbehorende loon dat werkgeefster nog verschuldigd was. Werknemer heeft zich na dat gesprek ziek gemeld en heeft sindsdien geen werk meer verricht. Bij brief d.d. 18 juli 2019 heeft werkgeefster een beroep gedaan op de ontbindende voorwaarden in de arbeidsovereenkomst, met als reden dat werknemer (1) zijn taxipas niet heeft behaald en (2) stelselmatig geen contante omzet heeft afgedragen. Werknemer verzoekt (onder meer) om het ontslag te vernietigen en betaling van (achterstallig) loon.

Oordeel

Allereerst moet beoordeeld worden of het bij brief van 18 juli 2019 gegeven ontslag door middel van het invoeren van de ontbindende voorwaarden in de arbeidsovereenkomst, rechtsgeldig is. De kantonrechter oordeelt – veronderstellenderwijs dat de ontbindende voorwaarden rechtsgeldig zijn overeengekomen – dat het beroep van werkgeefster op die voorwaarden niet kan slagen. Werknemer is namelijk nooit eerder aangesproken op het niet wekelijks afdragen van contante gelden en het was gebruikelijk dat werknemer de contante bedragen die hij van klanten ontving op zijn urenbriefjes noteerde, waarna deze bedragen in mindering werden gebracht op zijn loon. Ten aanzien van de taxipas constateert de kantonrechter dat de termijn van vier maanden niet in de arbeidsovereenkomst is vermeld. Vast staat bovendien dat werkgeefster niet aan werknemer heeft verteld op welke wijze de taxipas moet worden aangevraagd en hoe de procedure in zijn werk gaat. Van werkgeefster had mogen worden verwacht dat zij ruim vóór het verstrijken van de termijn werknemer erop had gewezen, mede gezien de grote gevolgen voor werknemer. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd. Werknemer heeft recht op loondoorbetaling tijdens ziekte. Dat de ziekmelding niet is gedaan volgens het geldende verzuimprotocol maakt dat niet anders.

Loonvordering

Vast staat dat werknemer veel meer uren heeft gewerkt dan de 20 uur per week waarvoor hij is

aangenomen: hij heeft zelfs meer gewerkt dan bij een voltijds dienstverband. Voor die uren moet werknemer worden verloond en de vordering van werknemer ter zake van te weinig gerekende uren is toewijsbaar. Na de ziekmelding is werkgeefster 70% van het loon verschuldigd van het gemiddelde aantal uren in de periode april tot en met juni. Verder is niet komen vast te staan dat werkneemster een contante betaling heeft gedaan als voorschot op het loon en dient een aantal contante bedragen dat werknemer heeft ontvangen van klanten in mindering te worden gebracht op het nettoloon. Tot slot mogen de verkeersboetes worden verrekend. De tegenverzoeken van werkgeefster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:375

Zaaknummer: 8044733 AE VERZ 19-46

Rechters: L.M.G. de Weerd

Advocaten: J.C. van Haarlem en J.P. Meyer

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:626 BW en 7:626 lid 4 BW