

RECHTSPRAAK

Bewindvoerder van (voormalig) werkgever kan door werknemer worden aangesproken voor loonvordering. Er is onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer terecht door voormalig werkgever op staande voet is ontslagen.

Feiten

Werkgever verhuurde tot 1 januari 2020 boten aan toeristen. Sinds ongeveer 2014 hielp werknemer hem daarbij als verhuurmedewerker op grond van verschillende arbeidsovereenkomsten, waarvan sinds 1 april 2019 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Per 24 juni 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Omdat haar ziekmelding onder meer verband hield met zwangerschap, heeft werknemer een Ziektewetuitkering ontvangen. Die uitkering is omgezet in een WAZO-uitkering en na zestien weken weer voortgezet. Per 22 juni 2020 was werknemer weer volledig hersteld voor haar eigen werk en ontving zij niet langer een uitkering. De goederen van werkgever zijn per 6 augustus 2019 onder bewind gesteld. Markar B.V. (hierna Markar) is benoemd tot bewindvoerder. Per 1 januari 2020 is de onderneming van werkgever beëindigd. Werknemer zegt dat zij zich na haar herstelmelding bij werkgever heeft gemeld om weer aan het werk te gaan. Werkgever heeft haar echter niet tot het werk toegelaten en weigerde ook het salaris te betalen. Daarom wil werknemer dat de kantonrechter werkgever en Markar (in haar hoedanigheid van bewindvoerder over de goederen van werkgever) hoofdelijk veroordeelt om het achterstallige salaris te voldoen. Werkgever vindt dat hij ten onrechte in deze procedure is betrokken. Markar stelt zich op het standpunt dat werkgever werknemer op 16 juni 2019 op staande voet heeft ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer met haar vorderingen alleen nog Markar als bewindvoerder over de goederen van werkgever kan aanspreken. De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemer jegens Markar grotendeels toe, omdat zij vooralsnog van oordeel is dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd. Op de eerste plaats heeft Markar niet duidelijk gemaakt wat voor werkgever de 'dringende reden' is geweest om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen. Markar heeft daarover tijdens de zitting het standpunt ingenomen dat werknemer de huuropbrengst uit de verhuur van twee sloepen heeft verduisterd (wat zij overigens heeft betwist). Dat was de aanleiding voor de onmiddellijke beëindiging van het dienstverband. Maar volgens werkgever was de aanleiding het feit dat hij heeft waargenomen dat – tegen de afspraken in – niet werknemer achter het

stuur van de bedrijfsauto zat maar haar partner. Werkgever heeft werkneemster ter plekke aangesproken en het was werkneemster duidelijk dat werkgever daar erg boos om was. Het is onduidelijk gebleven of werkgever op dat moment ook heeft gezegd dat hij de arbeidsovereenkomst onmiddellijk opzegt. Dat is in ieder geval niet wat werkgever expliciet tijdens de mondelinge behandeling op 1 oktober 2020 heeft verklaard. Als werkneemster het briefje 'Stop per 16-6-2019' al heeft moeten opvatten als een ontslag op staande voet, dan staat in ieder geval vast dat werkgever bij dat briefje niet de reden heeft gemeld voor het ontslag. Omdat die mededeling ontbreekt, voldoet het briefje niet aan de eisen die de wet stelt aan een ontslag op staande voet. Werkgever heeft na het verstrekken van het briefje ook niet gehandeld alsof hij werkneemster op staande voet had ontslagen. Hij heeft niet weersproken dat werkneemster na 16 juni 2019 nog heeft gewerkt, in de week van 19 tot en met 24 juni 2019, totdat zij uitviel wegens arbeidsongeschiktheid. Werkgever heeft haar salaris ook enige tijd na 16 juni 2019 doorbetaald. En volgens werkneemster heeft werkgever haar, na de aanvaring over het besturen van de auto, nog gebeld en zijn excuses aangeboden. Daarbij zou hij gezegd hebben dat 'het zo niet had gemoeten'. Dat heeft werkgever of Markar niet weersproken. Tot slot wijst de kantonrechter op het proces-verbaal van aangifte van 11 juli 2019, dat Markar heeft overgelegd. Bij de politie heeft werkgever nog verklaard 'Ik ben op dit moment bezig om het dienstverband met werkneemster te beëindigen'. Die verklaring valt niet in overeenstemming te brengen met de stelling dat een kleine maand daarvoor al ontslag op staande voet was verleend. De kantonrechter komt tot de conclusie dat Markar niet aannemelijk heeft gemaakt dat werkgever werkneemster rechtsgeldig op staande voet heeft ontslagen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:3454

Zaaknummer: 8777722 \ CV EXPL 20-4036

Rechters: S.J.S. Groeneveld-Koekkoek

Advocaten: H.D. Postma en L.S. Slinkman

Wetsartikelen: 7:677 BW