

RECHTSPRAAK

Werkgeefster dient deel achterstallig loon van onder curatele gestelde werknemer te betalen over periode dat het loon niet naar de beheerrekening van de curator is overgemaakt, maar op een door werknemer doorgegeven bankrekening. Op werkgeefster rust een onderzoeksplicht.

Feiten

Werknemer is bij beschikking van 15 augustus 2017 onder curatele gesteld. X is benoemd tot curator. Werknemer is opgenomen in het Curatele- en Bewindregister. Werknemer is met ingang van 13 juli 2020 in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst zou eindigen op 12 augustus 2021. Op 9 november 2020 meldt X aan werkgeefster dat werknemer onder curatele staat. X verzoekt het loon van werknemer voortaan op de beheerrekening te storten. Werkgeefster heeft aan dit verzoek wat betreft de periodes 11 2020 en 3 en 4 2021 gehoor gegeven. Bij e-mailbericht van 10 mei 2021 vraagt werknemer of hij in de laatste week van mei kan stoppen. Werkgeefster reageert met de mededeling dat de opzegging wordt goedgekeurd met inachtneming van een opzegtermijn van één maand en dat de laatste werkdag 30 juni 2021 zal zijn. Hierop meldt werknemer dat hij liever aan het eind van de maand mei stopt. Werknemer is eind mei 2021 vertrokken. Bij brief van 9 juni 2021 meldt X aan werkgeefster dat het loon van werknemer over de periode 6 tot en met 10 en 13 2020 en 1 en 2 2021 niet is overgemaakt op de beheerrekening. Werkgeefster wordt gesommeerd de betalingen over genoemde perioden alsnog te verrichten op de beheerrekening. Dat is niet gebeurd. Bij brief van 22 juli 2021 meldt X aan werkgeefster dat werknemer met ingang van die dag beschikbaar is voor werk. Op 4 augustus 2021 is ten laste van werkgeefster conservatoir derdenbeslag gelegd op haar bankrekening. De curator vordert onder meer in kort geding dat de kantonrechter werkgeefster veroordeelt tot betaling van achterstallig loon. Volgens X heeft werkgeefster met het overmaken van het loon op de door werknemer zelf opgegeven bankrekening(en) niet bevrijdend betaald. Werknemer was vanwege de curatele niet bevoegd die betalingen in ontvangst te nemen en daarnaast hebben deze hem niet, althans niet volledig, tot voordeel gestrekt. Werkgeefster voert daartegen aan dat zij wat betreft de loonperioden 8 tot en met 10 niets verschuldigd is aan X. Werkgeefster was niet bekend met de curatele van werknemer toen hij bij haar solliciteerde en er waren geen aanwijzingen op grond waarvan werkgeefster dat had kunnen of moeten weten.

Oordeel

Vooropgesteld wordt dat als een contractspartij de keuze maakt het Centraal Curatele- en Bewindregister – een openbaar register, dat op eenvoudige wijze kosteloos digitaal benaderbaar is – niet te raadplegen alvorens een overeenkomst aan te gaan, dat zij dan het risico neemt dat de overeenkomst vernietigd wordt als de contractant onder curatele blijkt te staan. Dit geldt ook voor een werkgever bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een werknemer. De kantonrechter volgt werkgeefster niet in haar stelling dat van haar in redelijkheid niet verlangd kon worden het Curatele- en Bewindregister te raadplegen. Als dat standpunt gevolgd zou worden, dan verliest de openbare registratie immers haar beschermingsdoel. Op werkgeefster rustte in dit opzicht een onderzoeksplicht die ertoe leidt dat haar geen beroep toekomt op het door haar gestelde gerechtvaardigd vertrouwen. De gevolgen van het niet raadplegen van dit register komen in beginsel dan ook voor rekening en risico van werkgeefster. Vast staat dat werkgeefster het loon van werknemer over de periodes 8, 9, 10, 12, 13 van 2020 en 1 en 2 van 2021 heeft overgemaakt op de door werknemer opgegeven rekeningnummers, niet zijnde de beheerrekening. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter kan ten aanzien van een deel van die betalingen worden gezegd dat deze bevrijdend zijn geweest. In artikel 6:31 BW is bepaald, voor zover hier van belang, dat betaling aan een onbekwame schuldeiser – werknemer – de schuldenaar – werkgeefster – bevrijdt, voor zover het betaalde de onbekwame tot werkelijk voordeel heeft gestrekt. Van 'werkelijk voordeel' is onder meer sprake wanneer het betaalde door werknemer nuttig is besteed. Nuttig zijn in ieder geval uitgaven voor levensonderhoud. Partijen zijn het erover eens dat werknemer een deel van het ontvangen loon heeft gebruikt voor zijn verzorging en levensonderhoud. Uit de overgelegde e-mailwisseling tussen werknemer en werkgeefster kan worden afgeleid dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Werkgeefster heeft daarmee ingestemd en werknemer heeft vervolgens, in overeenstemming met zijn verzoek om eind mei te stoppen, geen werkzaamheden meer verricht voor werkgeefster. Omdat de arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn opgezegd tegen 1 juli 2021 kan X geen aanspraak maken op het loon over periode 7. Er bestaat evenmin recht op een transitievergoeding of aanzegvergoeding als het initiatief voor het beëindigen van het dienstverband of het niet voortzetten van het dienstverband bij de werknemer ligt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:5609

Zaaknummer: 9379688 UV EXPL 21-144 VS/1257

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: M.R.A. Rutten en M.A.H.H. Ceelen

Wetsartikelen: 3:32 BW, 3:49 BW, 6:31 BW en