

RECHTSPRAAK

Werkgeefster die haar enige opdrachtgever is kwijtgeraakt moet alsnog het achterstallig en toekomstig salaris betalen van haar arbeidsongeschikte werknemer.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2021 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van chauffeur (pakketdienstbezorger). In de arbeidsovereenkomst staat een concurrentie- en relatiebeding. Werknemer is vanaf 15 november 2021 arbeidsongeschikt en is dat tot op heden nog. Werkgeefster is per 1 januari 2022 haar enige opdrachtgever, DPD, kwijtgeraakt, zodat de onderneming feitelijk stilligt. Werkgeefster heeft het loon over de maanden december 2021 en januari 2022 niet aan werknemer betaald. Werknemer heeft per 21 januari 2022 de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 maart 2022. Werknemer vordert schorsing van het concurrentie- en relatiebeding en veroordeling van werkgeefster aan hem loon te betalen. In reconventie vordert werkgeefster dat werknemer wordt veroordeeld tot betaling van een boete van € 5.400,93 wegens het gebruiken van de bedrijfsbus voor privédoeleinden in strijd met het verbod daarop.

*Oordeel**Loonvordering*

Werkgeefster voert geen verweer tegen het schorsen van het concurrentie- en relatiebeding, zodat deze vordering van werknemer wordt toegewezen en werknemer per 1 maart a.s. elders in dienst kan treden. De kantonrechter overweegt voorts dat werkgeefster het loon over de maanden december 2021, januari en februari 2022 in beginsel verschuldigd is. Dat werkgeefster per 1 januari 2022 haar enige opdrachtgever kwijt is geraakt, en werknemer daarin mogelijk een rol heeft gespeeld, maakt niet dat werkgeefster daarom geen loon bij ziekte is verschuldigd. Partijen zijn het niet eens over de hoogte van het loon en de meeruren en overuren. Volgens werknemer is het salaris hoger dan het overeengekomen salaris omdat werknemer elke maand vóór zijn arbeidsongeschiktheid meer werkte dan de overeengekomen 30 uur per week. In een kort geding is er geen ruimte om nader onderzoek te doen naar de vraag hoe hoog het loon precies moet zijn en welke meeruren en overuren moeten worden betaald. De kantonrechter ziet aanleiding voorlopig aan te sluiten bij de hoogte van het loon zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst en zoals staat in de salarisspecificatie en geen voorschot voor meeruren en overuren toe te kennen. Het contractueel overeengekomen loon van € 1.547,00 bruto per maand zal worden toegewezen, bij wijze van voorschot, over de maanden december 2021, januari 2022 en februari 2022. Dat werknemer op 27 januari 2022 per

whatsappbericht aan werkgeefster heeft toegezegd dat hij per februari 2022 betaald kon re-integreren bij RNE en daardoor het loon over februari vervalt, maakt niet dat dit loon niet moet worden uitbetaald. Werknemer heeft aangegeven niet te hebben gewerkt. De kantonrechter is voorlopig van oordeel dat werknemer niet kan worden gehouden aan zijn toezegging, gelet op de omstandigheden. Werkgeefster ondernam zelf geen actie op het gebied van re-integratie, werknemer probeerde in dat verband tevergeefs opbouw van werk.

Privégebruik bedrijfsauto

Volgens werkgeefster is werknemer boetes verschuldigd omdat hij privé met de bedrijfsbus heeft gereden. Werknemer heeft in een overzicht zijn privégebruik van de bus toegelicht en onder verwijzing naar diverse whatsappberichten aangegeven dat hij toestemming had de bedrijfsbus te gebruiken. Ook op dit punt is de kantonrechter van oordeel dat te onduidelijk is wat de uitkomst in een gewone procedure zal zijn. Naast de vraag of telkens toestemming is gegeven speelt de vraag of werkgeefster voldoende toezicht heeft gehouden of enige schade heeft geleden en of de boete eventueel gematigd moet worden.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 24-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:563

Zaaknummer: 9654131 \ CV EXPL 22-168

Rechters: U. van Houten

Advocaten: A. Akman en A.J.E. Riemslag

Wetsartikelen: 7:629 BW