

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering werknemer. Werkgever die bezig is met reddingsplan voor zijn onderneming wordt veroordeeld achterstallige loon te betalen.

Feiten

Werkneemster is op 23 mei 2022 voor een jaar in dienst getreden bij Le Bon Voyage B.V., h.o.d.n. House of Hideaways (hierna: Le Bon Voyage) in de functie van Head of Partnerships. Tot en met november 2022 bedroeg het salaris € 4.000 bruto per maand en vanaf 1 december 2022 bedraagt het salaris € 4.500 bruto per maand. Vanaf oktober 2022 heeft werkneemster geen loon ontvangen. Op 31 oktober 2022 heeft Le Bon Voyage in een bijeenkomst met de medewerkers medegedeeld dat zij het financieel moeilijk heeft en aan de medewerkers akkoord gevraagd met uitstel van de salarisbetalingen. Na deze bijeenkomst heeft Le Bon Voyage in een e-mail aan werkneemster geschreven dat het van belang is dat de continuïteit van het bedrijf gewaarborgd blijft en dat dit inhoudt dat de werkzaamheden gewoon doorlopen en werkneemster haar taken zo goed mogelijk dient uit te voeren. Werkneemster heeft op 4 en 24 november 2022 Le Bon Voyage aangemaand om het achterstallige loon uit te betalen. Op 30 november 2022 heeft Le Bon Voyage laten weten dat zij bezig is met een reddingsplan voor de onderneming en dat zij snel duidelijkheid over de loonbetalingen hoopt te verschaffen. In december 2022 heeft werkneemster conservatoir beslag gelegd op bankrekeningen van Le Bon Voyage. Op 19 december 2022 ontslaat Le Bon Voyage werkneemster op staande voet. Werkneemster vordert dat de kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening Le Bon Voyage veroordeelt tot betaling van het achterstallige loon over de maanden oktober, november en december 2022. Daarnaast vordert zij ook de wettelijke verhoging over het loon en de wettelijke rente over het loon en de verhoging. In deze zaak staat de vraag centraal of Le Bon Voyage het loon van werkneemster over de maanden oktober, november en december 2022 moet uitbetalen.

Oordeel

Werkneemster heeft gemotiveerd betwist dat zij sinds begin oktober 2022 geen werkzaamheden meer zou hebben verricht. De kantonrechter gaat er daarom in het kader van dit kort geding van uit dat werkneemster haar werkzaamheden, voor zover dat mogelijk was en voor zover de instructies dat toelieten, is blijven verrichten. Le Bon Voyage heeft dan ook niet aannemelijk gemaakt dat werkneemster niet bereid was om de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Evenmin is aannemelijk geworden dat werkneemster vanaf oktober 2022 geen werkzaamheden zou hebben verricht. De conclusie van het voorgaande is dat werkneemster over de maanden oktober tot en met 19 december 2022 recht heeft op loon.

Voor zover Le Bon Voyage aanvoert dat zij op 19 december 2022 werkneemster op staande voet heeft ontslagen, heeft zij dit niet nader onderbouwd en heeft zij de brief waaruit een en ander zou volgen niet in het geding gebracht. De kantonrechter houdt het er in het kader van dit kort geding dan ook voor dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen onverminderd voortduurt. Ook het loon na 19 december 2022 is dus verschuldigd. Het voorgaande betekent dat de loonvordering zal worden toegewezen, evenals de gevorderde wettelijke verhoging, nu daartegen geen afzonderlijk verweer is gevoerd. Tegen de wettelijke rente is geen verweer gevoerd en deze zal eveneens worden toegewezen. Le Bon Voyage heeft de kantonrechter nog verzocht te bepalen dat werkneemster geen nieuwe beslagen mag leggen. Dat verzoek kan in dit kort geding echter niet behandeld worden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:58

Zaaknummer: 10224110 \ KG EXPL 22-122 (rvk)

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: W.M. Zimmermann en R.H. Buma

Wetsartikelen: 7:628 lid 1 BW