

RECHTSPRAAK

Loonvordering van werkneemster wordt toegewezen. Werkneemster heeft verbod op nevenwerkzaamheden niet overtreden.

Feiten

Werkneemster is per 1 juni 2020 in dienst getreden bij werkgever, een eenmanszaak, in de functie van fitnessinstructrice. De arbeidsovereenkomst van werkneemster bevat een verbod op nevenwerkzaamheden en een boetebeding. Op 22 juli 2020 hebben partijen een wijzigingsovereenkomst gesloten, waarmee de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst is gewijzigd naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Op 1 november 2021 hebben partijen de arbeidsovereenkomst nogmaals gewijzigd, in die zin dat vanaf 1 januari 2022 een vast maandsalaris van € 253,02 (€ 14,60 bruto per uur) is afgesproken, waarbij eventuele extra gewerkte uren als meerwerk worden uitbetaald. Het laatstverdiende salaris van werkneemster bedraagt € 759,20 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag, op basis van 12 uur per week. Op 1 februari 2022 heeft werkneemster via WhatsApp contact gehad met werkgever. In dit gesprek heeft werkneemster aangegeven dat zij gaat beginnen als zzp'er. Kort daarna heeft werkgever een beëindigingsovereenkomst aan werkneemster voorgelegd. Op 22 februari 2022 heeft werkneemster haar eenmanszaak ingeschreven in het Handelsregister. Op 27 februari 2022 hebben partijen elkaar telefonisch gesproken over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In een e-mail van dezelfde datum heeft werkneemster de gemaakte afspraken aan werkgever bevestigd. Een van de afspraken luidt: "Verbod op nevenactiviteiten tot 1 april 2022 m.u.v. de ouderengym." Door middel van deze vaststellingsovereenkomst is het dienstverband per 1 april 2022 geëindigd. Over de maand maart 2022 heeft werkgever geen salaris uitbetaald en geen eindafrekening opgemaakt. Werkneemster vordert uitbetaling van het achterstallige salaris en de eindafrekening. Werkgever heeft een tegenvordering ingesteld ter zake van boete wegens overtreding van een verbod op het verrichten van nevenwerkzaamheden.

Oordeel

De vordering van werkneemster vloeit voort uit de vaststellingsovereenkomst die partijen op 27 februari 2022 hebben gesloten. De inhoud van die overeenkomst wordt door werkgever niet betwist. Ook de hoogte van de door werkneemster gevorderde salarisbestanddelen wordt door werkgever niet gemotiveerd betwist. Dit betekent dat de vordering zoals hiervoor omschreven toewijsbaar is.

Verbod op nevenwerkzaamheden?

Werkgever noemt drie activiteiten van werknemster waardoor zij het verbod op nevenwerkzaamheden heeft overtreden: het starten van haar eigen onderneming, de sportlessen op de BSO en de pilateslessen. Uit het WhatsAppgesprek tussen partijen op 1 februari 2022 blijkt dat werkgever ervan op de hoogte was dat werknemster voor zichzelf wilde beginnen. Werkgever heeft daartegen op zichzelf geen bezwaren geuit. Wel heeft werkgever meegedeeld dat hij het niet zag zitten als werknemster in dienst zou blijven, naast een eigen bedrijf. Ongeveer twee weken later heeft werkgever een (concept)beëindigingsovereenkomst aan werknemster gezonden. Vervolgens heeft werknemster op 22 februari 2022 haar eenmanszaak ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. Verder erkent werknemster dat zij in de periode van 22 februari tot 1 april 2022 op sociale media en haar website berichten heeft geplaatst waarin zij het bestaan van haar bedrijf en haar beweegaanbod onder de aandacht heeft gebracht. Met werknemster is de kantonrechter van oordeel dat dit voorbereidende handelingen zijn, gericht op de start van haar eigen onderneming per april 2022, die werknemster onder de gegeven omstandigheden mocht verrichten. Werknemeester heeft op 21 februari 2022 eenmalig, als invaller voor een vriendin, een sportles gegeven op een BSO. Dit is geen activiteit die gelijk is aan of vergelijkbaar met werkzaamheden van werkgever, omdat het gaat om een andere doelgroep en een ander soort les. Werkgever heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemster het nevenwerkzaamhedenbeding met deze activiteit heeft overtreden. Tot slot maakt het feit dat werknemster pilateslessen heeft gegeven ook niet dat zij het nevenwerkzaamhedenbeding heeft overtreden, nu werkgever daarvoor toestemming heeft gegeven. De kantonrechter komt tot de conclusie dat werknemster het nevenwerkzaamhedenbeding niet heeft overtreden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:6012

Zaaknummer: 10132080 \ CV EXPL 22-4710

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: J.H. Keulen

Wetsartikelen: 7:628 BW