

RECHTSPRAAK

De tussen partijen gesloten overeenkomst kwalificeert als een zee-arbeidsovereenkomst zodat Fairwind als werkgever van verzoeker kan worden aangemerkt. Loonvordering toegewezen.

Feiten

X is sinds 2000 werkzaam op de schepen van Star Bonaire B.V. (hierna: SB) als matroos. Fairwind Ltd (hierna: Fw) is een onderneming die zich onder andere bezighoudt met het ter beschikking stellen van personeel aan schepen. Op basis van crewmanagementovereenkomsten stelde Fw personeel ter beschikking aan SB, waaronder X. Onder andere op 1 januari 2013 hebben X en Fw een "seafarer employment agreement" gesloten. Daarin is Fw aangeduid als werkgever en X als werknemer. Werknemer ontving laatstelijk een brutomaandsalaris van € 1.868. Op 26 mei 2023 heeft Fw een beëindigingsovereenkomst aan X aangeboden vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. Partijen hebben daarover geen overeenstemming kunnen bereiken. Omstreeks 28 mei 2023 is X van boord gegaan en heeft Fw de loondoorbetaling gestopt. Op 2 juni 2023 heeft Fw aan vakbond Nautilus laten weten dat X contact kan opnemen met VMS voor werk. X verzoekt vernietiging van de opzegging en stelt een loonvordering in. Volgens Fw is er nooit sprake geweest van een arbeidsovereenkomst tussen partijen en moet X worden geacht in dienst te zijn (geweest) van SB. Voor zover aangenomen zou worden dat X wel bij Fw in dienst is (geweest), stelt Fw dat per 1 maart 2023 sprake is van een overgang van onderneming, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst van X van rechtswege is overgegaan op VMS.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer van Fw dat zij slechts fungeerde als tussenpersoon namens SB wordt verworpen. Fw is werkgever van X. Daartoe zijn de volgende omstandigheden, in onderlinge samenhang bezien, van belang. X heeft sinds 2000 meerdere arbeidsovereenkomsten getekend, waarin Fw in ieder geval vanaf 2013 steeds is aangeduid als werkgever. Ook heeft Fw steeds het loon van X betaald. Daar doet niet aan af dat op de meeste loonstroken staat dat namens SB loon is betaald. Onderlinge afspraken tussen SB en Fw maken niet dat Fw niet de werkgever van X kan zijn. X staat daar immers buiten. X heeft voorts onweersproken gesteld dat hij altijd contact had met Fw over organisatorische aspecten (werktijden, salaris en ziekmeldingen). Ook is onweersproken gebleven dat Fw alle reisdocumenten, medische controles, verzekeringen en trainingen van X regelde. Daaruit volgt het werkgeversgezag. Verder heeft Fw X een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Kennelijk verkeerde zij voorafgaand aan deze procedure zelf ook in de veronderstelling dat X

bij haar in dienst was. Gelet op het voorgaande is X in dienst van Fw, meer in het bijzonder op basis van een zee-arbeidsovereenkomst. Fw wordt niet gevolgd in haar verweer dat sprake is van overgang van onderneming per 1 maart 2023. In het vonnis dat eveneens vandaag is gewezen in de kortgedingprocedure, oordeelt de kantonrechter dat onvoldoende aannemelijk is dat sprake is van een overgang van onderneming. X verzoekt vernietiging van de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst, maar niet gebleken is dat Fw de arbeidsovereenkomst van X daadwerkelijk heeft opgezegd. X wordt daarom in dat verzoek niet-ontvankelijk verklaard. Fw is vanwege haar werkgeverschap gehouden salaris aan X te betalen totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Vast staat verder dat X onder de reikwijdte van de cao Handelsvaart valt en dat Fw sinds 1 juni 2023 geen loon meer aan X heeft betaald. De loonvordering is toewijsbaar, daarop in mindering te brengen de reeds betaalde voorschotten. Tot slot wordt een wettelijke verhoging van 15% toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11133

Zaaknummer: 10611955 VZ VERZ 23-7454

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: L. Winde, J.H. Mantel en E.M. van Winden-Spaans

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:628 BW en 7:662 BW