

RECHTSPRAAK

Werknemer die eerst werkzaam was via payrollbedrijf vordert loon. Werkgever moet salaris over april 2024 betalen, maar vordering voor mei en juni is afgewezen. Overeengekomen einddatum arbeidsovereenkomst moet in bodemprocedure worden beoordeeld.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2022 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het salaris bedroeg recentelijk € 2.317,83 bruto per maand. Na een periode waarin werknemer op initiatief van werkgever via payrollbedrijf Persoonality heeft gewerkt, is werknemer sinds 1 augustus 2023 weer rechtstreeks in dienst bij werkgever. Werknemer heeft zich op 26 februari 2024 ziek gemeld. Op 31 maart 2024 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst van werknemer per e-mail opgezegd per 30 april 2024. Werknemer heeft daarop aan werkgever medegedeeld dat hij van mening is dat zijn arbeidsovereenkomst tot 1 juli 2024 loopt. Werkgever heeft het salaris van werknemer over de maanden april, mei en juni 2024 niet voldaan. Werknemer vordert dat de kantonrechter werkgever zal veroordelen tot betaling van het achterstallige salaris van € 2.317,83 bruto over de maanden april, mei en juni 2024 en, voor zover opeisbaar, het salaris over iedere maand dat het dienstverband voortduurt, inclusief vakantiegeld, emolumenten en cao-verhogingen. Daarnaast vordert werknemer betaling van de buitengerechtelijke incassokosten, wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldig kan worden opgezegd tegen het einde van de looptijd van die arbeidsovereenkomst. Partijen verschillen echter van mening over wanneer de arbeidsovereenkomst van werknemer eindigt/is geëindigd. Werknemer heeft gesteld dat zijn laatste arbeidsovereenkomst met payrollbedrijf Persoonality tot 1 juli 2024 loopt. Toen hij weer rechtstreeks voor werkgever ging werken, is er geen nieuwe arbeidsovereenkomst getekend. Werkgever voert aan dat werknemer na zijn dienstverband via Persoonality een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft getekend met een einddatum van 1 mei 2024. Werkgever heeft een kopie van de nieuwe arbeidsovereenkomst overgelegd. Werknemer betwist dat hij een handtekening onder een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft gezet. Volgens werknemer is zijn handtekening vervalst, omdat het dezelfde handtekening als op zijn ID-kaart is en de handtekeningen op iedere pagina hetzelfde zijn. Ook zegt werknemer nooit akkoord te zijn gegaan met een verkorting van de looptijd van zijn arbeidsovereenkomst. De kantonrechter acht het niet voldoende

aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst van werknemer tot 1 juli 2024 loopt. Dit zal in de bodemprocedure moeten worden beoordeeld. Daarom kan de vordering tot betaling van salaris over mei en juni 2024 niet worden toegewezen en wordt deze afgewezen. Wel staat vast dat werknemer tot ten minste 1 mei 2024 in dienst was bij werkgever. Er is geen geschil over het feit dat het salaris voor april 2024 niet is betaald, noch over de hoogte ervan. De kantonrechter veroordeelt werkgever daarom om het salaris over april 2024, zijnde € 2.317,83 bruto, te vermeerderen met vakantiegeld, emolumenten en eventuele cao-verhogingen aan werknemer te betalen. Omdat werkgever het salaris te laat heeft uitbetaald, moet hij ook de wettelijke rente en de wettelijke verhoging betalen. De wettelijke rente over de wettelijke verhoging zal worden afgewezen, omdat werknemer voor de wettelijke verhoging geen aanmaning heeft gestuurd waarin hij werkgever een termijn heeft gesteld om de wettelijke verhoging te betalen, althans zo'n aanmaning is niet overgelegd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:4063

Zaaknummer: 11179019 \ CV EXPL 24-2461

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: P.M. van Wattum

Wetsartikelen: 7:625 BW