

RECHTSPRAAK

Loonvordering tegen (oud-)werkgever grotendeels toegewezen.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 juli 2021 krachtens arbeidsovereenkomst in dienst getreden van de vof genaamd 'Meram Burger Café Restaurant'. De kantonrechter heeft over de hoogte van het tussen partijen in geschil zijnde salaris beslist dat het salaris € 10,50 bruto per uur is. Tegen deze vaststelling heeft geen van partijen gegriefd zodat het hof daarvan zal uitgaan. Het hof begrijpt dat de kantonrechter met de vaststellingen "dat wordt later een ander bedrag" en "later tegen een uurloon van € 13,50 bruto" de salarismwijziging per datum functiewijziging (1 november 2022) heeft bedoeld. Ook hiertegen is niet gegriefd, zodat het hof ook van die vaststelling zal uitgaan. Tussen partijen staat vast dat namens Meram eind oktober 2022 aan werknemer is medegedeeld dat het café-restaurant waar hij voor Meram werkte, gaat sluiten en zal worden overgenomen. Ook staat tussen partijen vast dat in het daaropvolgende overleg tussen Meram en werknemer is overeengekomen dat werknemer met ingang van 1 november 2022 zal gaan werken voor Dizayno, een andere vennootschap van werkgever en wel als verkoopmedewerker in zijn meubelzaak. Ten tijde van deze functiewisseling is het salaris van werknemer verhoogd naar € 13,50 bruto. De arbeidsovereenkomst is op 6 april 2023 geëindigd, volgens werknemer omdat hij zelf ontslag op staande voet heeft genomen omdat hij zijn salaris over maart 2023 nog niet (en dus niet tijdig) had ontvangen, volgens Meram omdat zij werknemer op staande voet ointslagen heeft omdat werknemer ongeoorloofd afwezig was en een andere baan had. Meram heeft hoger beroep ingesteld tegen het oordeel van de kantonrechter.

Oordeel

Partijen zijn verdeeld over de vraag of werknemer ook per datum functiewisseling uit dienst van Meram en in dienst van Dizayno is getreden. Werknemer heeft dit in het inleidend verzoekschrift min of meer in het midden gelaten. Meram en Dizayno hebben in het verweerschrift in eerste aanleg gesteld dat werknemer er zelf voor gekozen heeft niet 'mee te gaan' bij de overgang van onderneming, maar in dienst te treden bij Dizayno als nieuwe werkgever. De kantonrechter heeft zich hier niet expliciet over uitgelaten en beide 'werkgevers' voor het volle pond veroordeeld tot betaling. Dizayno heeft de beslissing van de kantonrechter op dit punt onbegrijpelijk en 'niet te volgen' genoemd. Het hof beschouwt dit als een grief tegen de impliciete vaststelling dat beide 'werkgevers' voor het geheel aansprakelijk gehouden kunnen worden, zoals de kantonrechter lijkt te hebben aangenomen. De klachten van Meram zijn terecht voorgesteld. De kantonrechter had niet in het midden mogen laten bij wie werknemer gedurende welke periode in dienst is geweest, noch had hij

beide werkgevers tot betaling van het totaal over beide arbeidsovereenkomsten verschuldigde bedrag mogen veroordelen. De beschikking waarvan beroep dient reeds om die reden vernietigd te worden. Voor de stelling van werknemer dat de kantonrechter kennelijk beide vennootschappen heeft 'vereenzelvigd' biedt de tekst van het proces-verbaal houdende de uitspraak geen enkel aanknopingspunt. Voor die 'vereenzelviging' is ook onvoldoende grondslag aanwezig. Het hof komt tot de slotsom dat werknemer ten tijde van de functiewisseling bij een andere werkgever, namelijk Dizayno, in dienst is getreden, onder gelijktijdige beëindiging (met wederzijds goedvinden) van de arbeidsovereenkomst met Meram. Dit laatste omdat tussen partijen vaststaat dat werknemer met een van de vennoten van Meram expliciet heeft besproken om niet over te gaan naar de nieuwe eigenaar van het restaurant, maar te gaan werken voor een van de andere bedrijven van die vennoot, namelijk Dizayno. Onvoldoende is komen vast te staan dat tussen partijen bij de oude arbeidsovereenkomst zou zijn overeengekomen dat werknemer door Meram aan Dizayno zou worden uitgeleend. Dit standpunt heeft werknemer in eerste aanleg niet, althans niet voldoende duidelijk, ingenomen, noch in de eerdere correspondentie en appwisseling tussen partijen. Bovendien is na de 'functiewisseling' het (aanmerkelijk hogere) salaris ook niet meer door Meram betaald, maar door Dizayno en was dit voor werknemer kenbaar uit zijn bankafschriften. In het midden kan daarbij blijven wanneer werknemer de loonstroken van Meram, respectievelijk Dizayno heeft ontvangen (waarop wel de naam van de werkgever is vermeld). Ook zonder die loonstroken is voldoende komen vast te staan dat werknemer moest uitgaan van de overgang naar een nieuwe werkgever. Het hof hecht daarbij wel belang aan de brief die werknemer op 19 april 2023 (dus na einde van het dienstverband) zelf aan Dizayno heeft gestuurd, waarvan de openingszinnen luiden: "Ik was bij u in dienst als verkoopmedewerker. Mijn arbeidsovereenkomst stopte op 6 april 2023." Illustratief acht het hof de reactie van werknemer op de vragen naar het ontvangen van berichten rond aan- en afmelding bij het pensioenfonds horeca, waarop werknemer reageerde met de opmerking dat hij niet op het adres woonde waar zijn officiële post naar toe ging en dat hij wel post gemist kan hebben. Het hof stelt daarom vast dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen in beroep heeft geduurd van 1 juli 2021 tot en met 31 oktober 2022. Voor zover werknemer in deze procedure salaris c.a. claimt over de periode na 31 oktober 2022 wordt dit afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst met Meram per genoemde datum is geëindigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:3573

Zaaknummer: 200.338.732/01

Rechters: G.C. Boot, H.T. van der Meer en M. Kullmann

Advocaten: D. Coskun en L.N. Huizenga

Wetsartikelen: 7:628 BW