

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werkgever schort ten onrechte de loondoorbetaling aan zieke werknemer op, omdat werknemer na een overgang van onderneming weigert een arbeidsovereenkomst voor minder uren te ondertekenen. Ten aanzien van andere geschilpunten wordt de zaak ex artikel 96 Rv voortgezet in bodemprocedure.

Werknemer is in 2010 in dienst getreden van een rechtsvoorganger van werkgever als medewerker in algemene dienst. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO voor Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en voor Textielreinigingsbedrijven van toepassing verklaard. Per 1 juni 2013 is werknemer na een overname in dienst getreden van werkgever. Rondom de overname is door werkgever aan werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden. In deze arbeidsovereenkomst was onder meer een werkweek van 25 uur per week, in plaats van de geldende 30 uur per week opgenomen. Werknemer is niet op dit aanbod ingegaan. Vervolgens werd werknemer gevraagd een vaststellingsovereenkomst te tekenen om het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen. Dit heeft werknemer geweigerd. Op 22 juli 2013 heeft werknemer zich ziek gemeld vanwege rugklachten. Omdat werknemer weigerde de arbeidsovereenkomst te tekenen, heeft werkgever de salarisbetaling per 24 juli 2013 opgeschort. Werknemer vordert betaling van achterstallig salaris vanaf 24 juli 2013 en achterstallige chauffeurstoelage en eindejaarsuitkering. Hij stelt daartoe dat hij sinds 1 maart 2010 feitelijk werkzaam was in de functie van chauffeur bestelwagen en dat daarom moet worden uitgegaan van functiegroep IV van de cao.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De loonvordering vanaf augustus 2013 wordt toegewezen. Het spoedeisend belang ten aanzien van dit gedeelte van de vordering is evident en ook niet is betwist dat het zeer waarschijnlijk is dat een vergelijkbare vordering in een bodemprocedure zal worden toegewezen. Werkgever heeft immers de loonbetaling op onrechtmatige wijze opgeschort, als gevolg waarvan werknemer in financiële problemen terecht is gekomen. De kantonrechter laat zich in het onderhavige kort geding niet uit over de stelling van werknemer dat er sprake is van een dienstverband van 30 uur per week en dat hij daarom conform de toepasselijke cao recht heeft op een loon van € 1.372,68 bruto per maand. Dat vergt nader feitenonderzoek en daar leent de onderhavige procedure zich niet voor. Voorts komt het vooralsnog redelijk en billijk voor dat werkgever de gelegenheid zal hebben om in een bodemprocedure de vorige eigenaren in vrijwaring op te roepen. Op verzoek van beide partijen wordt de procedure op grond van artikel 96 Rv voortgezet in een bodemprocedure.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-09-2013

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2013:8027

Zaaknummer: 2270637 / VV EXPL 13-48

Rechters: M.J.M. Klarenbeek

Advocaten: E.A. Mulders en K.P.T.G. Flos

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:663 BW en 96 Rv