

## RECHTSPRAAK

***Loonvordering in kort geding. Geen schending waarheidsplicht. Wijziging arbeidsduur nietig. Geen sprake van opzegging door werknemer. Vordering met inachtneming van cao toegewezen.****Feiten*

Werknemer is met werkgever met ingang van 1 februari 2021 een arbeidsovereenkomst aangegaan. Op 2 augustus hebben partijen een gewijzigde arbeidsovereenkomst gesloten. Op de arbeidsverhouding is de cao voor het Beroepsvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing. De cao is vanaf 21 september 2021 algemeen verbindend verklaard. Werknemer heeft zich op 31 maart 2022 ziek gemeld. Op 12 april 2022 heeft tussen partijen een e-mailwisseling plaatsgevonden. Hierna heeft werknemer zijn werkzaamheden hervat, maar in mei 2022 is hij wederom uitgevallen. Werkgever heeft op 6 juni 2022 werknemer bericht dat de arbeidsovereenkomst per 12 mei 2022 is geëindigd door de opzegging van werknemer op 12 april. Werknemer vordert in dit kort geding loonbetaling.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst overweegt de kantonrechter dat, hoewel werknemer in zijn dagvaarding enkel refereert aan de eerste gesloten arbeidsovereenkomst, geen sprake is van schending van zijn waarheidsplicht, omdat het niet gaat om het achterhouden van informatie waarmee de andere partij niet bekend was of kon zijn. Verder is in geschil welke arbeidsduur partijen zijn overeengekomen. Nu de arbeidsovereenkomst tussen partijen is ingegaan op 1 februari 2021, loopt de termijn van zes maanden uit artikel 7:628 lid 5 BW tot 1 augustus 2021. Dit betekent dat naar het oordeel van de kantonrechter voorshands voldoende aannemelijk is dat het beding in de op 2 augustus 2021 overeengekomen gewijzigde arbeidsovereenkomst, dat ten nadele van werknemer strekt, nietig is. De enkele omstandigheid dat werknemer zich eerst in het kader van deze procedure op de nietigheid van dit beding beroept, is zonder bijkomende feiten en/of omstandigheden die niet zijn aangevoerd, niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Het voorgaande betekent dat bij de berekening van de loonbetalingsverplichting voor de gehele duur van de arbeidsovereenkomst moet worden uitgegaan van een ongewijzigde arbeidsduur van veertig uur per week. Tussen partijen is niet langer in geschil dat werknemer op grond van de cao bij ziekte recht heeft op honderd procent doorbetaling van zijn loon. Ten aanzien van de opzegging van de arbeidsovereenkomst overweegt de kantonrechter dat niet is gebleken van een duidelijke en ondubbelzinnige op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerichte verklaring van werknemer.

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 04-10-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2022:12720

**Zaaknummer:** 10055063 RL EXPL 22-13431

**Rechters:** D. Nobel

**Advocaten:** Vermeulen en H. Uzumcu

**Wetsartikelen:** 7:629 BW