

RECHTSPRAAK

Toewijzing achterstallig loon tijdens ziekte. Werknemer is niet overgenomen door andere werkgever.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2018 in dienst getreden bij Fàilte B.V., een horecaonderneming. Op de arbeidsovereenkomst tussen Fàilte en werknemer werd de horeca-cao 2018-2019 van toepassing verklaard. Fàilte en werknemer hebben bij de verlenging van de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 januari 2019 afgesproken dat het loon van werknemer per die datum € 2.200 netto per maand zou bedragen op basis van een 38-urige werkweek. Op een gegeven moment is werknemer werkzaamheden gaan verrichten in een nieuw filiaal in Ridderkerk als chef-kok. Dit filiaal werd uitgebaat door Kil B.V. Vanaf maart 2020 heeft Fàilte het loon van werknemer in meerdere maanden niet volledig aan hem uitbetaald. Werknemer heeft zich in september 2021 afgemeld voor zijn werkzaamheden in verband met heupklachten. Sindsdien heeft hij geen werkzaamheden meer verricht voor Fàilte of Kil. Werknemer heeft sinds 13 februari 2023 geen loon meer ontvangen. Op 5 maart 2023 heeft werknemer een deskundigenoordeel aangevraagd van het UWV, waaruit volgt dat de re-integratie-inspanningen van werkgever onvoldoende zijn. Werknemer vordert achterstallig loon van Fàilte en Kil over de maanden januari 2020 tot en met mei 2023.

Oordeel

De vraag die allereerst moet worden beantwoord is of Kil al dan niet op enig moment de werkgever van werknemer is geworden in plaats van Fàilte. De kantonrechter stelt voorop dat de arbeidsovereenkomst tussen Fàilte en werknemer niet is geëindigd. Het standpunt van Fàilte en Kil komt erop neer dat Kil werknemer als het ware als werknemer van Fàilte heeft overgenomen en dat werknemer hiermee akkoord is gegaan. De kantonrechter volgt dit standpunt niet, nu het feit dat werknemer werkzaamheden heeft verricht voor het nieuwe filiaal van Kil en op een gegeven moment loonstroken vanuit Kil is gaan ontvangen, niet zonder meer tot de conclusie kan leiden dat Kil de werkgever van werknemer is geworden in plaats van Fàilte. Fàilte blijft aldus de werkgever van werknemer. Fàilte heeft vervolgens aangevoerd dat de reden dat zij is gestopt met loon betalen aan werknemer is dat werknemer zich onbehoorlijk zou hebben gedragen tegenover zijn collega's en dat die collega's niet meer met hem willen samenwerken, waardoor Fàilte eigenlijk een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wenst. Wat hier ook van zij, hiermee heeft Fàilte zich niet beroepen op een deugdelijke grond om het loon van werknemer niet uit te betalen. Fàilte moet dan ook alsnog het loon van werknemer vanaf februari 2023 tot en met juni 2023 aan hem betalen. Verder twisten partijen over de hoogte van de loondoorbetaling en – in dit kader – de vraag

wanneer de loondoorbetalingsverplichting is aangevangen. Als eerste arbeidsongeschiktheidsdag moet de eerste dag van ziekte/arbeidsongeschiktheid worden beschouwd. Nu vaststaat tussen partijen dat werknemer ergens in september 2021 zich afmeldde voor het werk in verband met arbeidsongeschiktheid door ziekte, maar de exacte datum waarop dat gebeurde niet duidelijk is, acht de kantonrechter het redelijk om 1 oktober 2021 aan te houden als eerste arbeidsongeschiktheid dag, zodat werknemer in de periode van februari 2023 tot en met juni 2023 recht had op 75% van zijn loon. Ook wordt de gevorderde wettelijke verhoging en wettelijke rente toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:6697

Zaaknummer: 10542975 VV EXPL 23-269

Rechters: D.L. Spierings

Advocaten: A.J.C. van Bommel en mr. N. van Ham

Wetsartikelen: 7:629 BW