

## RECHTSPRAAK

***De tussen partijen gesloten overeenkomst kwalificeert als een zee-arbeidsovereenkomst zodat Fairwind als werkgever van verzoeker kan worden aangemerkt. Loonvordering toegewezen.****Feiten*

Y is sinds 2004 werkzaam op de schepen van Star Bonaire B.V. (hierna: SB) als matroos. Fairwind Ltd (hierna: Fw) is een onderneming die zich onder andere bezighoudt met het ter beschikking stellen van personeel aan schepen. Op basis van crewmanagementovereenkomsten stelde Fw personeel ter beschikking aan SB, waaronder Y. Onder andere op 1 januari 2014 hebben Y en Fw een 'seafarer employment agreement' gesloten. Daarin is Fw aangeduid als werkgever en Y als werknemer. Werknemer ontving laatstelijk een brutomaandsalaris van € 1.868. Y is op 8 februari 2023 van boord gegaan wegens ziekte, waarna Fw de loondoorbetaling heeft gestopt. Eind februari 2023 heeft Fw Y bericht dat zij stopt met het crewmanagement voor SV en dat VMS het crewmanagement overneemt per 1 maart 2023. Daarbij heeft Fw te kennen gegeven dat Y contact kan opnemen met VMS zodra duidelijk is wanneer hij weer hersteld is en aan boord kan gaan. Y verzoekt vernietiging van de opzegging en stelt een loonvordering in. Volgens Fw is er nooit sprake geweest van een arbeidsovereenkomst tussen partijen en moet Y worden geacht in dienst te zijn (geweest) van SB. Voor zover aangenomen zou worden dat Y wel bij Fw in dienst is (geweest), stelt Fw dat per 1 maart 2023 sprake is van een overgang van onderneming, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst van Y van rechtswege is overgegaan op VMS.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer van Fw dat zij slechts fungeerde als tussenpersoon namens SB wordt verworpen. Fw is werkgever van Y. Daartoe zijn de volgende omstandigheden, in onderlinge samenhang gezien, van belang. Y heeft sinds 2004 meerdere arbeidsovereenkomsten getekend, waarin Fw in ieder geval vanaf 2014 steeds is aangeduid als werkgever. Ook heeft Fw steeds het loon van Y betaald. Daar doet niet aan af dat op de meeste loonstroken staat dat namens SB loon is betaald. Onderlinge afspraken tussen SB en Fw maken niet dat Fw niet de werkgever van Y kan zijn. Y staat daar immers buiten. Y heeft voorts onweersproken gesteld dat hij altijd contact had met Fw over organisatorische aspecten (werktijden, salaris en ziekmeldingen). Ook is onweersproken gebleven dat Fw alle reisdocumenten, medische controles, verzekeringen en trainingen van Y regelde. Daaruit volgt het werkgeversgezag. Gelet op het voorgaande is Y in dienst van Fw, meer in het bijzonder op basis van een zee-arbeidsovereenkomst. Fw wordt niet gevolgd in haar verweer dat sprake is van overgang van onderneming per 1 maart 2023. In het vonnis dat eveneens vandaag is

gewezen in de kortgedingprocedure, oordeelt de kantonrechter dat onvoldoende aannemelijk is dat sprake is van een overgang van onderneming. Y verzoekt vernietiging van de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst, maar niet gebleken is dat Fw de arbeidsovereenkomst van Y daadwerkelijk heeft opgezegd. Y wordt daarom in dat verzoek niet-ontvankelijk verklaard. Fw is vanwege haar werkgeverschap gehouden salaris aan Y te betalen totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Vaststaat verder dat Y onder de reikwijdte van de cao Handelsvaart valt en dat Fw sinds 8 februari 2023 geen loon meer aan Y heeft betaald. De loonvordering is derhalve toewijsbaar, daarop in mindering te brengen de reeds betaalde voorschotten. Tot slot wordt een wettelijke verhoging van 15% toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 28-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:11134

**Zaaknummer:** 10441702 VZ VERZ 23-4565

**Rechters:** W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** J.H. Mantel, L. Winde en E.M. van Winden-Spaans

**Wetsartikelen:** 7:610 BW, 7:629 BW en 7:662 BW