

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft aannemelijk gemaakt dat, voor de overgang van onderneming, een brutoloon van € 7.290 per maand is overeengekomen. Het naar beneden bijstellen van het loon door werkgeefster, na de overgang van onderneming, is dan ook niet toegestaan. Het gevorderde achterstallig loon en vakantiegeld wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2012 in dienst getreden bij een restaurant. Dit restaurant en een ander restaurant werden gedreven door de vader van werknemer op basis van een franchiseovereenkomst met werkgeefster. In november 2022 heeft tijdens een landelijke dag voor franchisenemers een geweldsincident plaatsgevonden waar de vader van werknemer bij betrokken was. Werkgeefster heeft daarop laten weten geen toekomst meer te zien in de voortzetting van de franchiseovereenkomst en is met de vader van werknemer in onderhandeling getreden over een overname van beide restaurants. Per 1 april 2024 hebben de vader van werknemer en werkgeefster daarover overeenstemming bereikt. Werknemer heeft sinds zijn indiensttreding bij het restaurant verschillende functies vervuld. Hij stelt dat hij ten tijde van de overname de functie van operationeel directeur had tegen een loon van € 10.460 bruto per maand en een belastingvrije uitkering van € 2.000 netto per maand voor een werkweek van 32 uur. Werknemer heeft zich op 8 april 2024 ziek gemeld bij werkgeefster. Volgens de op de arbeidsovereenkomst toepasselijke horeca-cao heeft een werknemer tijdens de eerste 52 weken van de ziekte recht op 95% van het maandloon. Op 22 april 2024 heeft werkgeefster per brief laten weten dat werknemer naar haar mening een dubbele rol heeft gespeeld bij de overname, dat hij bij de overname niet alle relevante informatie heeft gedeeld en dat zijn arbeidsvoorwaarden in de periode voorafgaand aan de overname disproportioneel zijn verbeterd. Werkgeefster heeft daarbij medegedeeld dat het loon van werknemer per 1 april 2024 wordt verlaagd naar € 3.833,05 bruto per maand. Dit loon, althans 95% hiervan, heeft werkgeefster aan werknemer voldaan. Volgens werknemer had werkgeefster geen grond om zijn loon te verlagen. Werknemer vordert daarom, onder meer, betaling van het achterstallig loon en vakantiegeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft een spoedeisend belang bij zijn vordering(en), aangezien hij er belang bij heeft zo spoedig mogelijk over zijn volledige loon te beschikken. Daarnaast staat vast dat sprake is van een overgang van onderneming. Er kan niet

zonder meer uit worden gegaan van de rechtsgeldigheid van de schriftelijke arbeidsovereenkomst en de addenda die daaraan zijn toegevoegd. Er dient dan ook goed te worden onderzocht of en op welke wijze de gestelde overeenkomsten tot stand zijn gekomen en of die zo ook daadwerkelijk zijn uitgevoerd. Voor een onderzoek naar de totstandkoming van de stukken is in dit kort geding echter geen plaats. Werknemer heeft ter zitting wel voldoende aannemelijk kunnen maken dat er een brutoloon van € 7.290 per maand is overeengekomen. Zo heeft hij toegelicht dat hij vanaf 2019 de taken van zijn vader als operationeel directeur heeft overgenomen. Zijn vader was toen nog wel administratief bij de zaak betrokken en, zo begrijpt de kantonrechter, drukte ook anderszins nog zijn stempel op de zaak. Na het incident heeft de vader van werknemer zich geheel teruggetrokken. Werknemer is toen officieel operationeel directeur geworden en heeft de rol van zijn vader vanaf dat moment volledig overgenomen. Omdat de restaurants voorheen familiebedrijven waren, nam werknemer genoegen met een lagere beloning dan volgens hem gepast was. Toen echter duidelijk werd dat werkgeefster de restaurants over zou nemen, wilde hij een reële beloning voor al het werk dat hij deed. Tegen die achtergrond is, zo heeft werknemer verteld, in december 2022 besloten dat € 7.290 bruto per maand een passende beloning voor werknemer zou zijn. Gelet hierop kan niet op voorhand worden gezegd dat die afspraak niet rechtsgeldig/nietig is wegens strijd met de goede zeden. Dat ligt anders voor de in het addendum van 31 december 2022 overeengekomen bonus van € 1.000 bruto per maand. Werknemer heeft hier geen verklaring voor gegeven en deze bonus is nooit aan werknemer betaald. Dat laatste geldt ook voor de afspraken die in 2023 en 2024 zijn gemaakt. Daar komt bij dat er, volgens de kantonrechter, onvoldoende aanknopingspunten zijn om vast te stellen dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werknemer betaling vordert van het brutoloon. Evenmin kan op voorhand worden geoordeeld dat het in strijd is met goed werknemerschap om betaling van dit loon te vorderen. De kantonrechter kan zich voorstellen dat de informatieverstrekking vanuit werknemer – ten aanzien van zijn functie en arbeidsvoorwaarden – frustraties heeft opgeroepen bij werkgeefster. Werkgeefster heeft daarentegen niet aan haar onderzoeksplicht voldaan, hetgeen voor haar rekening dient te komen. Zij heeft gewoon aangenomen dat werknemer na het overnametraject weg zou gaan, maar die aanname lijkt alleen gebaseerd te zijn op haar eigen perspectief van de zaak en haar interne beleid dat familieleden van de franchisenemer nooit worden overgenomen. Bovendien staat deze aanname haaks op de hoofdregel dat bij een overgang van onderneming alle arbeidsovereenkomsten overgaan. Daar komt bij dat het onvoldoende aannemelijk is dat het overeengekomen brutoloon leidt tot een onrechtmatige daad. Er is immers een goede verklaring voor de loonsverhoging in aanloop naar de overname door werkgeefster. Dit brengt met zich mee dat de kantonrechter meent dat het niet aannemelijk is dat de bodemrechter het loon van werknemer naar beneden zal bijstellen. Daarnaast kan het loon niet puur en alleen worden gewijzigd op basis van het feit dat andere werknemers in vergelijkbare functies bij werknemer een stuk minder verdienen. In een dergelijk geval zou namelijk sprake zou zijn van harmonisatie van arbeidsvoorwaarden vanwege een overgang van onderneming en dat is niet toegestaan. Dit tezamen brengt met zich mee dat werkgeefster het achterstallig loon en vakantiegeld moet betalen. Ook de vordering met betrekking tot het

verstrekken van de bruto/nettospecificatie van de verschuldigde betalingen over de periode vanaf 1 april 2024 wordt toegewezen. De door werknemer gevorderde buitengerechtelijke kosten worden afgewezen, omdat vooralsnog niet kan worden geoordeeld dat dit redelijke kosten zijn die in redelijkheid zijn gemaakt. Tot slot worden de proceskosten gecompenseerd, in die zin dat elke partij de eigen kosten moet dragen, omdat partijen over en weer in het (on)gelijk zijn gesteld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6383

Zaaknummer: 11341886 \ UV EXPL 24-217

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: L.M. Draaijer en M.R. van Hall

Wetsartikelen: 7:663 BW en 7:610 BW