

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werkgever en werknemer geven ook na tussenvonnis geen openheid van zaken over vormgeving arbeidsrelatie. Kantonrechter acht het onverantwoord nog al te veel extra overheidsmiddelen aan te wenden om partijen in deze onwelriekende zaak de helpende hand te bieden.

(Vervolg AR 2014-0972.) Partijen hebben na het tussenvonnis weinig toegevoegd en zich in ieder geval niet bereid/in staat betoond op volwassen wijze te herstellen wat zij in de loop der tijd in eendrachtige samenwerking aan fiscale/juridische/feitelijke puinhoop aangericht hadden, en de schade over en weer aldus te beperken. Onder de al in dit tussenvonnis weergegeven overwegingen (en omdat beide partijen veel boter op het hoofd hebben en elkaar het probleem aangedaan hebben), acht de kantonrechter het onverantwoord nog al te veel extra overheidsmiddelen aan te wenden om partijen in deze onwelriekende zaak de helpende hand te bieden.

De op zichzelf wegens vernietiging van de opzegging toewijsbare loonvordering over de periode volgend op die vernietigde opzegging, wordt gematigd tot een periode van drie maanden, het minimum dat overeenstemt met artikel 7:680a BW. Mede in het licht van de wederzijdse posities en tekortkomingen zou een langere duur van de loonbetalingsverplichting van werkgever immers tot onaanvaardbare gevolgen leiden. Naast hetgeen te dien aanzien is komen vast te staan, valt allerminst uit te sluiten dat werknemer reeds (veel) eerder dan 1 juli 2014 over vervangende arbeid en looninkomsten beschikte en dus ook niet meer beschikbaar was voor arbeid in dienst van werkgever. Daarnaast heeft werknemer nog loon van werkgever te goed over de periode 1 oktober 2013 tot en met 5 november 2013. Voor de omvang van het werknemer per periode toekomende loon ontbreken klemmende aanwijzingen voor de juistheid van zowel de veronderstellingen van werknemer (veertien werkuren per week tegen € 10,00 netto per stuk) als die van werkgever (€ 89,20 bruto per periode van vier weken voor in totaal tien werkuren). Uitgaand van hetgeen redelijkerwijs minimaal, naast de 2½ uren die voor werknemer in de boeken kwamen, nog ‘zwart’ aan extra uren gewerkt moet zijn door werknemer, acht de kantonrechter tien uren per week als gemiddelde aanvaardbaar. Dat slechts periodeloon op urenbasis gevorderd is, maakt dat eventuele aanspraken op vakantie (verlof) en vakantiebijslag buiten beschouwing kunnen blijven. Voor de uurloonhoogte kan het in diverse loonspecificaties wel fiscaal verantwoorde bruto uurloon van € 8,92 tot uitgangspunt genomen worden. Concretere én beter controleerbare data ontbreken immers.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-11-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:9883

Zaaknummer: 2788059 CV EXPL 14-1598

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: P.R.J.M. Douffet en V.A.C. Kerckhoffs

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:680a BW