

RECHTSPRAAK

In conventie: loonvordering van werknemer ter grootte van € 69.755,30 bruto die een nulurencontract voor onbepaalde tijd heeft. Beroep op arbeidsvermoeden van artikel 7:610b BW slaagt deels. In reconventie: vorderingen grotendeels afgewezen. Bewindvoering.

Feiten

Op 1 maart 2019 is werknemer een nulurencontract aangegaan met werkgever om op oproepbasis werkzaamheden te verrichten als montagemedewerker. In artikel 3 van dit nulurencontract is vermeld dat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd. Op 2 april 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Vanaf april 2023 heeft werknemer geen loon meer betaald gekregen. Werknemer heeft eerder twee kortgedingprocedures gevoerd bij de rechtbank Zeeland-West-Brabant om het personeelsdossier, waaronder loonstroken, te ontvangen. Tijdens de mondelinge behandeling van het eerste kort geding, op 10 augustus 2023, heeft werkgever gesteld dat hij de arbeidsovereenkomst op 29 december 2022 heeft opgezegd per 1 april 2023. Werknemer vordert loon en legt aan zijn vorderingen ten grondslag dat hij op basis van het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW een arbeidsovereenkomst heeft met een gemiddelde arbeidsomvang van 168 uren per maand. Werkgever voert als verweer aan dat de arbeidsovereenkomst door opzegging per 1 april 2023 is geëindigd en vordert in reconventie een bedrag van € 7.542,11.

*Oordeel**In conventie: loon tot 1 april 2023 en loon vanaf 1 april 2023*

Wil de vordering van werknemer toewijsbaar zijn dan is vereist dat niet alleen vast komt te staan dat hij gedurende de te hanteren referteperiode (gemiddeld) 168 uren per maand heeft gewerkt, maar ook moet vast staan dat hij in de periode daarna minder uren is opgeroepen hoewel hij zich wel beschikbaar hield voor 168 uren per maand. Als de kantonrechter werknemer al zou volgen dat op basis van het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW zou moeten worden aangenomen dat de arbeidsovereenkomst vanaf mei 2019 een omvang kende van 168 uren per maand, dan geldt dat werkgever geen loon verschuldigd is aan werknemer omdat hij zich niet beschikbaar hield voor 168 uren per maand. Werkgever heeft onder verwijzing naar whatsapp-gesprekken gesteld dat werknemer heel vaak geen zin had om meer te werken of niet kon. Werknemer heeft dit onvoldoende betwist. Dit betekent dat hij geen aanspraak kan maken op betaling van meer uren dan hij gewerkt heeft over de periode tot 1 april 2023. In geschil is vervolgens of werkgever vanaf 1 april 2023 nog loon verschuldigd is aan werknemer. De vraag is welke referteperiode moet worden gehanteerd om vast te stellen

hoeveel uren werknemer gemiddeld heeft gewerkt en van welke urenomvang vanaf 1 april 2023 moet worden uitgegaan. In dit geval stelt werkgever dat uitgegaan dient te worden van een gemiddelde arbeidsomvang van 113,5 uren per maand gebaseerd op het gemiddelde aantal uren dat tijdens het hele dienstverband tot 1 april 2023 volgens werkgever is gewerkt. De kantonrechter sluit hierbij aan en veroordeelt werkgever tot betaling van een bedrag van € 27.878,37 bruto. Ook wordt werkgever veroordeeld het loon vanaf oktober 2024 tijdig te voldoen aan werknemer zolang de arbeidsovereenkomst duurt en de loonbetalingsverplichting geldt.

In reconventie

De vorderingen van werkgever met betrekking tot (a) herstelkosten en schoonmaakkosten caravan, (b) vervangingskosten koelkast, (c) eindafrekening energie, (d) vervangingswaarde goederen en (e) extra ontvangen bedragen naast het loon, worden afgewezen. Werknemer wordt slechts veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 1.000 aan huur.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 20-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:8024

Zaaknummer: 11102804 \ CV EXPL 24-1703

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: N.M. Fakiri

Wetsartikelen: 7:224 BW; 7:610b BW; 7:629 BW