

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgever

### ***Geschil over omvang arbeidsduur en hoogte loon bij mondelinge arbeidsovereenkomst***

Werknemer is met ingang van 27 september 2010 bij werkgever werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, te weten voor de duur van zes maanden, voor 40 uur per week in de functie van tegelzetter. Partijen zijn een salaris van € 1.600 netto per vier weken overeengekomen. Op 8 november 2010 heeft werkgever de auto, die werknemer gebruikte voor zijn werk, bij hem opgehaald, zodat werknemer niet meer kon werken. De volgende dag heeft werkgever aan werknemer kenbaar gemaakt dat hij 'er klaar mee was'. Volgens werknemer is sprake van een vernietigbare opzegging. Thans vordert werknemer loon. De werkgever stelt zich thans op het standpunt dat partijen mondeling een overeenkomst voor de duur van drie maanden zijn overeengekomen. Vanaf 16 november 2010 zou werknemer zijn eigen bedrijf hebben opgericht, zodat hij vanaf die periode niet langer meer beschikbaar is de bedongen arbeid te verrichten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur is gesloten. Over de lengte van de overeenkomst worden verschillende standpunten ingenomen; volgens werknemer is zes maanden afgesproken en volgens werkgever drie maanden. Nu het horen van getuigen niet aan de orde is en schriftelijk bewijs over de lengte van de overeenkomst ontbreekt, zal de kantonrechter voorshands uitgaan van een duur van de overeenkomst van drie maanden.

Anders dan werknemer stelt, acht de kantonrechter geen sprake van een opzegging. Wel heeft werknemer recht op loon over de periode dat hij niet is toegelaten tot de arbeid, terwijl hij zich wel beschikbaar heeft gesteld. Het feit dat hij ondertussen een eigen onderneming is gestart, doet hieraan niets af.

Ook over de hoogte van het afgesproken loon lopen de stellingen van partijen uiteen. Voor het vaststellen van de hoogte van het loon zal de kantonrechter aansluiten bij het bedrag dat is betaald op 29 oktober 2010. Omdat ook in de bouw gebruikelijk is dat het loon wordt betaald exclusief vakantiegeld, wordt voorshands aangenomen dat tussen partijen een loon was afgesproken van € 1.600 netto exclusief vakantietoeslag per 4 weken. Het ligt op de weg van de werkgever om duidelijkheid te scheppen over het salaris; de omstandigheid dat die duidelijkheid hier ontbreekt, komt voor risico van de werkgever.

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 10-02-2011

**ECLI:** ECLI:NL:RBALM:2011:BP3985

**Zaaknummer:** 364136 CV EXPL 1056/11

**Rechters:** H.R.K. Valk

**Advocaten:** C.A.J. Tuinstra en M. van der Chijs

**Wetsartikelen:** 7:628 BW en 7:655 BW