

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Ook ‘boven WML-uren’ dienen verloond te worden overeenkomstig de bepalingen van de WML. Jarenlange uitbuiting van huishoudelijk werkster door excessieve dagen werk af te dwingen

Werkneemster is in december 1999 vanuit India naar Nederland gekomen en gaan inwonen bij werkgever, om aldaar tegen betaling werkzaamheden in de huishouding te gaan verrichten. Zowel werkneemster als werkgever bezitten de Indiase nationaliteit. Zij zijn geen familie van elkaar. In eerste aanleg (en in de strafzaak) is werkgever veroordeeld wegens uitbuiting van werkneemster, doordat zij excessief lange dagen moest maken. Volgens de kantonrechter is sprake van een arbeidsovereenkomst (naar Indiaas recht) en heeft werkneemster recht op (aanvullend) loon (Rs 144.000). Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep. Zij stelt dat op grond van artikel 6 EVO het Nederlandse recht van toepassing is (en niet het Indiase).

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan de kantonrechter, is het hof van oordeel dat (op de voet van artikel 6 lid 2 EVO) op de rechtsverhouding van partijen wel Nederlands recht van toepassing is. De dienstbetrekking is aangegaan om in Nederland te worden uitgevoerd, terwijl Nederland ook het land (geweest) is waar [appellante] daadwerkelijk ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk haar arbeid verrichtte. Het moge zo zijn dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in/binnen Indiase sferen plaatsvond, maar naar het oordeel van het hof levert dat nog geen nauwere verbondenheid met het Indiase recht op als in genoemd artikel 6 lid 2 EVO bedoeld. Overigens merkt het hof nog op dat de door werkneemster ingestelde vordering voor een groot gedeelte beheerst wordt door dwingendrechtelijke bepalingen van Nederlands arbeidsrecht. Die bepalingen gelden ten aanzien van alle arbeidsovereenkomsten waaraan in Nederland inhoud/uitvoering wordt gegeven, ongeacht welk recht op die arbeidsovereenkomsten van toepassing is. Van die bepalingen kan, behoudens zich hier niet voordoende bijzonderheden, niet worden afgeweken (zie ook artikel 7 EVO). Ook op die grond is voor toepassing van Indiaas recht geen ruimte.

Waar partijen geen arbeidsduur zijn overeengekomen, heeft in dezen artikel 12 lid 2 WML te gelden. Dat artikel luidt als volgt: ‘Onder normale arbeidsduur wordt verstaan de arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel wordt geacht een volledige dienstbetrekking te vormen.’ De normale arbeidsduur bepaalt het hof in dat kader op 40 uur per week. Waar werkneemster extreem lange werkdagen gemaakt heeft, kan worden aangenomen dat de arbeidsduur in ieder geval die 40 uur per week bedragen heeft. Over die

40 uren is werkgever aan werknemster het minimum(jeugd)loon verschuldigd, Voor de uren die werknemster op basis van de arbeidsovereenkomst meer gewerkt heeft, kan de WML echter niet als grondslag van haar vordering dienen. Waar werknemster excessief lange werkdagen gemaakt heeft, heeft werknemster, naar het oordeel van het hof, veel meer uren gewerkt dan de 40 die voor verloning op basis van de WML in aanmerking komen. Tegen de achtergrond van hetgeen in de strafzaak tegen werkgever is overwogen en beslist, bepaalt het hof het aantal 'boven WML-uren' eveneens op 40. Voor de verloning van die uren is noch in de wet noch in het arbeidscontract een grondslag te vinden. De strekking van de beschermingsbepalingen van het Nederlandse arbeidsrecht brengt echter met zich dat het onaanvaardbaar is dat de 'boven WML gewerkte uren' anders, lager, verloond zouden worden dan op basis van de Wet minimumloon is voorgeschreven, zeker nu het om zo'n groot aantal uren gaat. Naar het oordeel van het hof dienen dan ook de 'boven WML-uren' verloond te worden overeenkomstig de bepalingen van de WML. Een ander oordeel zou tot gevolg kunnen hebben dat contractueel verrichtte arbeid betaald wordt tegen een loon dat (veel) lager ligt dan de Nederlandse rechtsorde toelaatbaar acht. Op grond van artikel 7:634 BW heeft werknemster recht op 40 vakantiedagen per jaar.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 09-10-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2012:BX9769

Zaaknummer: 200.089.324/01

Rechters: J.W. van Rijkom, M.H. van Coeverden en S.R. Mellema

Advocaten: M.M. Zwaan

Wetsartikelen: 12 Wet minimumloon, 6 EVO en 7 EVO