

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werkgever en werknemer geven geen openheid van zaken over vormgeving arbeidsrelatie nadat werknemer loonvordering heeft ingesteld. Aanwijzingen dat werknemer zwart kreeg betaald. Aanhouding zaak, zodat partijen geschil zonder rechterlijke bemoeienis kunnen oplossen.

Werknemer is in dienst geweest van werkgever, die een eetcafé exploiteert. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon. Werknemer stelt dat hij gemiddeld veertien uur per week heeft gewerkt. Vanaf september 2013 is geen loon meer betaald. Volgens werkgever is de arbeidsovereenkomst per 6 november 2013 geëindigd en heeft werknemer daarmee ingestemd. Dit wordt door werknemer betwist.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen hebben kennelijk (vanaf enig moment) welbewust en ten detrimente in ieder geval van de fiscus en de uitvoeringsorganen voor de sociale zekerheid (en mogelijk van de vroegere partner van werknemer tegenover wie hij volgens werkgever alimentatieverplichtingen had die tot 'perikelen' geleid hadden) gezamenlijk een formeel scherm opgetrokken dat de werkelijkheid aan het zicht ontnam. Er was in het eetcafé een papieren werkelijkheid die de feitelijke werk- en beloningssituatie van werknemer in het veronderstelde gezamenlijke belang van werkgever en werknemer geruime tijd verhulde. Toen echter de harde realiteit toesloeg dat werkgever de tent moest sluiten, wenste werknemer alsnog dat aan de verhulde werkelijkheid recht gedaan werd door deze nog een tijdje te continueren, waar werkgever daar (toen) bij verlies van zijn inkomstenbron geen kans meer toe zag. Ten eerste is het immers al uitermate vreemd en onbegrijpelijk dat partijen geen schriftelijke arbeidsovereenkomst kunnen of willen inbrengen ('kwijt geraakt' volgens werknemer dan wel 'weet niet eens of er een schriftelijke overeenkomst is geweest' in de optiek van werkgever), terwijl de cao voor de horecabedrijfstak de schriftelijke vastlegging van basiscondities centraal stelt en ook de wet (art. 7:655 BW) vooropstelt dat de werkgever – op verlangen van de werknemer – al hetgeen tot de kern van de werkrelatie behoort, op schrift stelt of daar elektronisch opgave van doet. Veel frappanter is het vervolgens dat werknemer, die nota bene als kok in het eetcafé tewerkgesteld werd, niet alleen (als we de 'loonstroken' en de 'historische loonstaat' zouden moeten geloven) iedere week precies tweeënehalf uur en iedere periode van vier weken precies tien uren gewerkt zou hebben, zonder enige afwijking en zonder enig overuur. Dat werkgever bovendien slechts voor de eerste twintig weken van 2013 op deze zonder meer gebrekkige, zo niet evident onwaarachtige wijze zijn loonadministratie in de boeken vastgelegd heeft, laat de vraag open hoe de

werkzaamheden/loonbetalingen zich dan in de periode tussen medio mei 2013 en 6 november 2013 ontwikkeld hebben. Centraal in dit rechterlijke dilemma staat de bijna niet te ontkennen schending van de waarheidsverplichting ex artikel 21 Rv door zowel werknemer als werknemer ten aanzien van de vormgeving van hun arbeidsrelatie. De eerder geopperde veronderstelling dat de loonbetaling aan werknemer niet slechts à contant maar – veel erger – ook nog eens zwart geschiedde (althans ten dele), maakt de zaak uitermate onfris, mede omdat partijen dit omzichtig vermijden aan te kaarten. De zaak wordt aangehouden om partijen de gelegenheid te bieden een oplossing te vinden voor het gerezen loongeschil zonder nadere rechterlijke bemoeienis.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-08-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:9882

Zaaknummer: 2788059 CV EXPL 14-1598

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: P.R.J.M. Douffet, V. Kerckhoffs en R.H.G.M. Kerckhoffs

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:655 BW en 21 Rv