

RECHTSPRAAK

werknemer/Kunststof Brunssum B.V.

Werknemer met nulurencontract slaagt in loonvordering over periode waarin hij deels vakantie heeft genoten en waarna hij niet meer tot zijn werkzaamheden is toegelaten. Rechtsvermoeden van gemiddelde arbeid van 100 uur onvoldoende weersproken. Geen bewijs voor ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer treedt op 1 januari 2018 in dienst bij werkgeefster op basis van een mondelinge arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het betreft een nulurencontract. De partner van werknemer (hierna: X) werkt ook bij werkgeefster. Van 6 juli 2018 tot en met 12 augustus 2018 verricht werknemer geen werkzaamheden voor werkgeefster. Een deel van die periode betreft de bouwvak. X heeft zich op 6 juli 2018 ziekgemeld. Op 10 en 13 augustus 2018 gaat werknemer langs bij werkgeefster om zijn werkzaamheden te hervatten. Werknemer hervat zijn werkzaamheden echter niet. Werknemer meldt zich op 15 augustus 2018 ziek. Werkgeefster reageert daarop met de mededeling dat zij werknemer niet ziek kan melden omdat hij een nulurencontract heeft en dat 'zij het daarover al hebben gehad'. Werknemer sommeert werkgeefster op 12 september 2018 loon te betalen over de maand augustus 2018. Werkgeefster weigert en stelt dat zij werknemer op staande voet heeft ontslagen omdat hij meer dan twee weken niet verschenen is op het werk. Werknemer vordert betaling van loon over augustus 2018.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Volgens werknemer heeft werkgeefster hem op 13 augustus 2018 weggestuurd met de mededeling dat hij niet hoefde te komen werken zolang X niet kwam werken. Werkgeefster stelt dat zij werknemer op die dag op staande voet ontslagen heeft. De kantonrechter oordeelt als volgt. Als werknemer ontslagen was, zou het voor de hand gelegen hebben dat werkgeefster in de correspondentie omtrent de somming om loon te betalen daarvan melding zou maken. Het betoog dat zij dat niet heeft vermeld omdat zij bang was voor verdere escalatie kan haar niet baten; de situatie was op dat moment immers reeds zodanig geëscaleerd dat werknemer niet meer werd toegelaten tot het verrichten van werkzaamheden en hem geen loon meer betaald werd. De bewoordingen 'en we hebben het er al over gehad' duidt, anders dan werkgeefster stelt, er evenmin op dat de arbeidsovereenkomst op 13

augustus 2018 is geëindigd. Deze mededeling kan immers ook verwijzen naar de verklaring dat hij niet behoefde te komen zolang X niet kwam werken. Op grond van de gemotiveerde betwisting van werknemer bestaat in deze procedure dus onvoldoende zekerheid dat in een bodemprocedure vastgesteld zal worden dat de arbeidsovereenkomst op 13 augustus 2018 is geëindigd. Daarom moet het in dit kort geding ervoor worden gehouden dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd.

Loonvordering

Op grond van artikel 7:610b BW wordt de bedongen arbeid vermoed een omvang te hebben gelijk aan het gemiddelde van de omvang van de arbeid in (in beginsel) de drie voorafgaande maanden. Werknemer is uitgegaan van een langere referteperiode van zes maanden (van januari 2018 tot en met juni 2018) omdat dit volgens hem een representatievere periode is. Hij heeft gesteld dat het om een gemiddelde arbeidsomvang ging van 100 uur per maand. Daar is door werkgeefster niets tegen aangevoerd. De kantonrechter zal daarom van het gemiddelde van 100 uur per maand uit gaan. Tegen de berekening van werknemer van het verschuldigde loon (uitgaande van het minimumloon) vanaf augustus 2018 is door werkgeefster evenmin iets aangevoerd. De kantonrechter zal daarom ook uitgaan van de juistheid daarvan en veroordeelt werkgeefster tot betaling van dat bedrag.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-11-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:11191

Zaaknummer: 7305860

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: J. Maarssen en L.H.A. Ploemen

Wetsartikelen: 7:610b BW, 7:625 BW, 7:628 BW, 7:677 BW en 7:682 BW