

RECHTSPRAAK

Werkgever niet geslaagd in bewijsopdracht. Niet is komen vast te staan dat werkneemster mondeling heeft verzocht minder uren te werken en dat als gevolg daarvan de arbeidsovereenkomst met een omvang van 65 uur per maand is gewijzigd naar een nulurencontract.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juni 2006 in dienst van Speeldorp Pee Wee B.V. (hierna: Pee Wee). Zij werkte tot 1 januari 2015 gedurende 65 uur per maand op dinsdag, donderdag en af en toe in het weekend. Met ingang van 1 januari 2015 heeft Pee Wee haar openingstijden aangepast door niet langer op maandag en dinsdag geopend te zijn. Vanaf dat moment heeft werkneemster op dinsdagen alleen nog schoonmaakwerkzaamheden verricht en werkte ze minder uren dan daarvoor. Met ingang van mei/juni 2019 heeft werkneemster geen schoonmaakwerkzaamheden meer verricht. In maart 2020 heeft Pee Wee aan werkneemster medegedeeld dat zij niet meer hoefde te komen werken, omdat Pee Wee vanwege de overheidsmaatregelen ter beteugeling van het COVID-19-virus haar deuren moest sluiten. Werkneemster is sinds 4 april 2020 arbeidsongeschikt. Tussen partijen staat de omvang van de arbeidsovereenkomst ter discussie. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat nog steeds sprake is van een arbeidsovereenkomst met een omvang van 65 uur per maand. Volgens Pee Wee is de arbeidsovereenkomst in juli 2017 gewijzigd naar een nulurencontract. Pee Wee stelt dat werkneemster destijds een verzoek heeft gedaan om vanaf juli 2017 nog maar één weekend per maand te werken, waarmee de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst is gewijzigd naar een nulurencontract. De kantonrechter heeft de door werkneemster ingestelde loonvordering op basis van een arbeidsomvang van 65 uur per maand toegewezen. Pee Wee heeft hoger beroep ingesteld. Bij tussener arrest (zie AR 2022-1376) heeft het hof Pee Wee toegelaten te bewijzen dat werkneemster mondeling heeft verzocht om vanaf juli 2017 nog maar één weekend per maand te werken en dat zij naar aanleiding daarvan een oproepovereenkomst/nulurencontract zijn overeengekomen. Indien het voorgaande komt vast te staan, dan mocht Pee Wee erop vertrouwen dat werkneemster welbewust met het lagere aantal uren en het dienovereenkomstig lagere salaris heeft ingestemd. Pee Wee heeft vier getuigen opgeroepen, die allen zijn verschenen en gehoord.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat Pee Wee niet is geslaagd in de bewijsopdracht en overweegt daartoe als volgt. Dat werkneemster heeft ingestemd met het wijzigen van haar arbeidsovereenkomst met een vaste arbeidsomvang van 65 uur per maand in een nulurencontract, blijkt uitsluitend

uit de verklaring die de bestuurder van Pee Wee als partijgetuige heeft afgelegd. De rechter mag zijn oordeel dat het bewijs is geleverd niet uitsluitend op een partijgetuigenverklaring baseren (HR 31 maart 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU7933). Dat werkneemster een verzoek heeft gedaan om vanaf juli 2017 nog maar één weekend per maand te werken, is evenmin komen vast te staan. Het hof bekrachtigt het vonnis waarvan beroep.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 30-05-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:1752

Zaaknummer: 200.294.353_01

Rechters: J.I.M.W. Bartelds, A.L. Bervoets en M. van der Schoor

Advocaten: J.M.P. Blom en A.M.T. Snijders

Wetsartikelen: 7:611 BW