

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkgever kan niet bewijzen dat werknemer oproepovereenkomst heeft opgezegd en heeft haar geen aanbod tot vaste arbeidsomvang gedaan. Een deel van de loonvordering wordt toegewezen (€ 3.360,29 bruto), een ander deel wordt afgewezen wegens ontbreken spoedeisend belang.

Feiten

Tussen partijen bestaat discussie over de datum van indiensttreding van werknemer bij werkgever. Een schriftelijke arbeidsovereenkomst ontbreekt. Het salaris van werknemer bedroeg laatstelijk € 10,67 per uur exclusief 8% vakantiebijslag. Op 31 oktober 2022 vindt een gesprek plaats tussen werknemer en werkgever over onregelmatige loonbetaling en/of een verzoek van werknemer om loonsverhoging, welk gesprek is uitgelopen in een ruzie. Daarna is werknemer niet meer op werk verschenen en heeft zij tot begin februari geen contact met werkgever opgenomen. Werkgever heeft in deze periode ook geen contact met werknemer opgenomen, op verjaardagswensen en een bericht over haar loonstrook na. Vanaf 1 november 2022 betaalt werkgever werknemer geen loon meer. Werknemer maakt per e-mail aanspraak op uitbetaling van achterstallig loon vanaf maart 2020. Partijen hebben geprobeerd een regeling te treffen, maar tevergeefs. Werknemer verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van achterstallig loon (€ 10.051,86). Werkgever stelt zich volgens haar ten onrechte op het standpunt dat zij heeft opgezegd in het gesprek d.d. 31 oktober 2022. Daarnaast is sinds maart 2020 te weinig loon betaald omdat haar nooit een aanbod tot vaste uren omvang is gedaan (bescherming bij oproepovereenkomst).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De bewijslast van de opzegging door werknemer ligt bij werkgever. Gezien de verschillende lezingen over de strekking van het gesprek eind oktober 2022 en de gemotiveerde betwisting door werknemer, wordt het er voor nu op gehouden dat werknemer de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd en deze nog bestaat. Dat werknemer geen aanspraak kan maken op loonbetaling vanaf november 2022 omdat zij zich niet beschikbaar heeft gesteld voor haar werkzaamheden, wordt niet gevolgd. De arbeidsovereenkomst moet immers worden gekwalificeerd als oproepovereenkomst. De arbeidsomvang is niet als één aantal uren per tijdseenheid vastgelegd – er is zelfs helemaal geen schriftelijke arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft daarnaast gemotiveerd weersproken dat sprake zou zijn van vaste dagen en tijden: in de periode 2020-2022 wisselde de arbeidsomvang van werknemer maandelijks. Nu sprake is van een oproepovereenkomst

had werkgever haar een aanbod moeten doen voor een vaste urenomvang. Dit heeft werkgever nagelaten en daarom is hij loon verschuldigd over het aantal uren waarvoor hij verplicht was een aanbod te doen. Dat werkneemster zich niet beschikbaar heeft gesteld werkzaamheden te verrichten doet aan voorgaande niets af. De loonvordering wordt toegewezen (€ 3.360,29 bruto). Ten aanzien van de vordering tot achterstallig loon over de periode 1 maart 2020-1 november 2022 oordeelt de kantonrechter dat werkneemster geen spoedeisend belang heeft zodat de vordering in kort geding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:6285

Zaaknummer: 10475225 \ VV EXPL 23-47 (HB)

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: A.A. Bouwman en H.A. Bakker

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:628a BW