

RECHTSPRAAK

Loonvordering gedeeltelijk toegewezen.*Feiten*

X en Y hebben vanaf 2011/2012 een relatie gehad. X nam een belangrijke positie in binnen het gezin van Y. X is per 1 oktober 2015 in dienst getreden bij Y op basis van een zorgovereenkomst/arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor een variabel aantal uren gedurende zeven dagen per week. Het bruto-uurloon bedraagt € 12,50 voor werkzaamheden als hulp en € 20 voor werkzaamheden als begeleider. Zijn loon werd betaald uit het aan X toegekende PGB. In de avond van 22 maart 2021 heeft X Y in het bijzijn van twee minderjarige dochters een klap gegeven (hierna: het incident). Y heeft daar letsel van ondervonden. Zij heeft in oktober 2021 aangifte gedaan en X is eerst door de politierechter en later in hoger beroep strafrechtelijk veroordeeld voor mishandeling. X is het daar niet mee eens en heeft cassatie ingesteld. Dat X zich schuldig heeft gemaakt aan mishandeling (in strafrechtelijke zin) staat dus niet vast. X is van 1 april 2021 tot 6 mei 2021 ziek geweest. Op 2 juli 2021 heeft X de zorg-/arbeidsovereenkomst schriftelijk opgezegd. Vanaf 22 maart 2021 tot 6 augustus 2021 is er nog herhaaldelijk contact geweest tussen X en Y en/of haar kinderen. X vordert een bedrag van zo'n € 25.000 aan achterstallig loon. De kantonrechter heeft deze vordering gedeeltelijk toegewezen. X heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

De loonvordering spreidt zich uit over verschillende periodes.

(i) 1 tot 23 maart 2021

X heeft op de zitting bij het hof toegelicht dat hij de gebruikelijke werkzaamheden verrichtte tot hij door de meerderjarige dochter van Y na het incident van 22 maart 2021 werd weggestuurd. Hij herinnerde zich nog dat hij op dat moment aan het stofzuigen was. Dit is door Y niet voldoende gemotiveerd betwist. Zij stelt wel dat X geen werkzaamheden in haar opdracht kon verrichten, omdat zij in die periode in zijn huis verbleef om even afstand te nemen, maar tijdens de zitting is ook gebleken dat dat maar voor een paar dagen was. Bovendien was X toen in het huis van Y om het gezin te runnen. Dat zijn werkzaamheden die ook op grond van de zorg-/arbeidsovereenkomst werden verricht, omdat daaronder blijkens het overgelegde Persoonlijk plan ook vallen huishoudelijke taken en zorg voor de kinderen. Nu X in deze periode heeft gewerkt en op deze informele wijze werd gedeclareerd, gaat het hof, net de kantonrechter, uit van de laatste loonstroken en een bedrag van € 2.141,92 bruto per maand. Dat betekent dat over 22 dagen toewijsbaar is een bedrag van € 1.559,55 bruto.

(ii) 23 maart 2021 tot 1 april 2021

Op 22 maart 2021 heeft het incident zich voorgedaan. Y stelt dat zij X de volgende dag vanwege het incident heeft ontslagen en dat X daarna geen werkzaamheden meer heeft verricht die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst. X betwist dit. Wat wel vaststaat is dat de dochter van Y X vanwege het incident naar huis heeft gestuurd. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat in het midden kan blijven of sprake is geweest van een ontslag, omdat vaststaat dat Y zich daarna heeft gedragen alsof de arbeidsovereenkomst nog voortduurde: zij accepteerde de ziekmelding en heeft de arbeidsovereenkomst op 2 juli 2021 schriftelijk (en zonder voorbehoud van een eerder ontslag) beëindigd. Van de activiteiten die X in de drie dagen daarvoor opgeeft is onvoldoende duidelijk of deze voortvloeien uit de zorg-/arbeidsovereenkomst of uit zijn vaderrol in het gezin. Het hof wijst dit deel van de vordering dus af.

(iii) 6 mei 2021 tot 2 juli 2021

Over de grondslag van de vordering over deze periode is X niet eenduidig. Zijn grief gaat over onjuiste toepassing door de kantonrechter van artikel 7:628 BW. Dat artikel ziet op de situatie waarin de werknemer niet werkt. X heeft echter ook over deze periode een “lijst met aantoonbare werkzaamheden” overgelegd. Dat verhoudt zich niet met toepassing van genoemd wetsartikel. Het hof oordeelt ook over deze periode dat X tegenover de betwisting door Y onvoldoende heeft onderbouwd dat hij werkzaamheden heeft verricht die voortvloeien uit de zorg-/arbeidsovereenkomst. X heeft zijn vordering onvoldoende onderbouwd.

(iv) 2 juli 2021 tot 1 april 2022

Op 2 juli 2021 heeft Y de arbeidsovereenkomst schriftelijk opgezegd. Volgens X heeft Y dat ontslag dezelfde avond nog herroepen en heeft hij doorgewerkt tot 10 augustus 2021. Y betwist dat. Dit deel van de loonvordering is niet toewijsbaar omdat X niet binnen de vervaltermijn van de wet (artikel 7:686a lid 4 BW) de vernietiging van het ontslag heeft ingeroepen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6925

Zaaknummer: 200.332.543

Rechters: A.E.F. Hillen, M.P.C.J. van Bavel en D.W.J.M. Kemperink

Advocaten: V.M.C. Verhaegen en W. van der Kolk

Wetsartikelen: 7:628 BW