

RECHTSPRAAK

werknemer/Soldij Payrolling B.V.

Tussenbeschikking. Werkgever wordt in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat werkzaamheden bij de inlener zijn weggefallen, zodat op werkgever ten aanzien van diens uitgeleende werknemer geen loondoorbetalingsverplichting meer rust.

Feiten

Werknemer is in 2017 voor een periode van 26 weken in dienst getreden bij Soldij Payrolling B.V. (hierna: Soldij). Deze arbeidsovereenkomst is na afloop onder dezelfde voorwaarden voor dezelfde periode verlengd. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg minimaal één uur per kwartaal. Op grond van genoemde arbeidsovereenkomsten heeft Soldij werknemer ter beschikking gesteld aan Myview Trading B.V. (hierna: de inlener), een onderneming die kunstgrasvelden aanlegt. Op de arbeidsovereenkomsten is de NBBU-cao (hierna: de cao) van toepassing verklaard, met uitzondering van de bepaling dat in afwijking van artikel 13 van de cao het uitzendbeding niet van toepassing is. In de arbeidsovereenkomst is vermeld dat deze van rechtswege zal eindigen na 26 gewerkte weken of bij het wegvallen van werkzaamheden bij de inlener. De arbeidsovereenkomst bevindt zich in 'Fase 2' als bedoeld in artikel 13 lid 1 van de cao. Daarbij geldt op grond van de cao dat Soldij geen loondoorbetalingsverplichting meer heeft als het werk is weggefallen en er daardoor geen werkzaamheden zijn verricht. Op 22 november 2017 heeft Soldij aan werknemer te kennen gegeven dat hij niet meer zal worden opgeroepen voor werkzaamheden bij de inlener. Thans is in geschil in hoeverre op Soldij de verplichting rust om over de nog resterende periode van de arbeidsovereenkomst loon door te betalen.

Oordeel

Soldij stelt dat de inlener haar telefonisch heeft laten weten dat het werk voor werknemer is komen te vervallen. Werknemer betwist dit. Werknemer onderbouwt die stelling met producties waaruit blijkt dat er ook in de door Soldij gestelde stille periode voor het aanleggen van kunstgrasvelden nog aanvragen waren bij de inlener en uit het feit dat de inlener op 11 november 2017 nog een vacature plaatste voor een kunstgrasinstallateur. Naar het oordeel van de kantonrechter kan op basis hiervan niet worden vastgesteld dat het werk van werknemer bij de inlener is komen te vervallen. Gelet op de onderbouwde betwisting door werknemer is het volgens artikel 150 Rv aan Soldij om te bewijzen dat het werk bij de inlener inderdaad is weggefallen. Nu door Soldij nader bewijs is aangeboden van haar stellingen wordt zij toegelaten tot bewijslevering. De kantonrechter stelt daarbij vast dat, indien zal worden

vastgesteld dat op Soldij een loondoorbetalingsplicht rust, zal worden uitgegaan van een arbeidsomvang van 24 uur per week, gelet op artikel 7:610b BW. Het standpunt van Soldij, dat sprake is van seizoensgebonden werk en dat de arbeidsovereenkomst daarom zeer flexibel is aangegaan en dat geen sprake is van een representatieve referentieperiode, kan niet tot een ander oordeel leiden. Voor het geval Soldij er wel in slaagt te bewijzen dat de werkzaamheden zijn weggevallen en er dus op Soldij geen loondoorbetalingsverplichting rust, stelt werknemer ter zitting nog dat hij dan recht heeft op de minimumloondoorbetalingsverplichting van artikel 12 lid 4 van de cao. Partijen verschillen van mening over de betekenis van deze bepaling. Een beslissing op dit punt zal in afwachting van het door Soldij te leveren bewijs worden aangehouden. Aanhouding van iedere verdere beslissing volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 10-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:14006

Zaaknummer: 6596935/18-50065

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: J. van der Burgt en M.H.M. Janssen

Wetsartikelen: 7:628 BW en NBBU-cao