

RECHTSPRAAK

werkneemster/365Werk Facility Services B.V.

Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedetacheerde werknemer. Werkneemster werd steeds voor minimaal 25 uren door inlener ingezet. Dat de arbeidsovereenkomst nog geen drie maanden heeft geduurd doet daaraan niet af. Toewijzing loonvordering.

Feiten

Werkneemster en 365Werk Facility Services B.V. (hierna: 365Werk) zijn op 16 juli 2018 een detacheringsovereenkomst Fase A voor bepaalde tijd aangegaan. Werkneemster is per 16 juli 2018 ter beschikking gesteld aan de opdrachtgever Effectief Groep Noord (hierna: EG Noord). Werkneemster heeft zich op 2 oktober 2018 ziek gemeld. UWV heeft toekenning van een Ziektewetuitkering geweigerd en zich op het standpunt gesteld dat 365Werk een loondoorbetalingsplicht heeft. 365Werk heeft daaropvolgend aangegeven dat zij geen loondoorbetalingsverplichting heeft. Werkneemster heeft op 31 januari 2019 met ingang van 1 maart 2019 ontslag genomen. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat per 17 september 2018 sprake is van een arbeidsovereenkomst met een arbeidsomvang van 25 uren per week voor een onbepaalde periode en te bepalen dat 365Werk het haar toekomstige loon ten bedrage van € 275,95 per week dient te betalen vanaf 3 oktober 2018 zolang de arbeidsongeschiktheid duurt. Werkneemster legt – in de kern – aan haar vordering ten grondslag dat tussen partijen vanaf 17 september 2018 een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, namelijk op het moment dat werkneemster structureel voor 25 uren en voor onbepaalde tijd bij de inlener, EG Noord, aan het werk was. Werkneemster is vanaf 2 oktober 2018 arbeidsongeschikt en 365Werk is gehouden (een deel van) het loon door te betalen.

Oordeel

Verklaring voor recht

Werkneemster beroept zich op een e-mailbericht van EG Noord van 14 september 2018 en onderliggende WhatsApp-berichten. Nog daargelaten of deze berichten voldoende kunnen zijn om het bestaan van een (nadere) arbeidsovereenkomst te onderbouwen, constateert de kantonrechter dat werkneemster heeft nagelaten toe te lichten op grond waarvan deze berichten anders moeten worden gezien dan de in artikel 2 van de detacheringsovereenkomst bedoelde plaatsingsbevestiging. Uit bedoelde berichten volgt immers niet meer en niet minder

dan dat een wijziging in de (te werken) uren en/of de locaties heeft plaatsgevonden. De periode van deze wijziging blijkt daaruit niet. Het enkele gegeven dat geen periode is genoemd, maakt nog niet dat deze afspraken voor onbepaalde tijd gelden.

Loonvordering

Het antwoord op de vraag of werkneemster recht heeft op doorbetaling van haar loon tijdens ziekte, spitst zich toe op de vraag hoe artikel 53 lid 6 van de ABU-CAO, waarop werkneemster zich beroept, moet worden uitgelegd. In dat artikel is bepaald: 'Voor de uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst het bepaalde in artikel 7:629 BW geldt, voor zover deze de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte daartoe verhinderd was. Zolang de detacheringsovereenkomst voortduurt, heeft de uitzendkracht recht op loon gedurende arbeidsongeschiktheid.' Vast staat dat partijen over de arbeidsomvang niets hebben vastgelegd. Naar het oordeel van de kantonrechter is echter op grond van de stukken genoegzaam komen vast te staan dat werkneemster voorafgaand aan de wijziging van haar inzet per 17 september 2018 meer dan 25 uren werkte en dat zij nadien minimaal 25 uren door EG Noord werd ingezet. Dat de arbeidsovereenkomst nog geen drie maanden had geduurd, kan daaraan niet afdoen. Het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW is immers slechts bedoeld als handvat als de omvang niet duidelijk is. Daarvan is in dit geval geen sprake. Gesteld noch gebleken is immers dat werkneemster niet voor (minimaal) 25 uur zou zijn ingezet als zij niet ziek was geworden. Dit klemmt temeer nu uit de stukken valt af te leiden dat het bij aanvang van de detacheringsovereenkomst de bedoeling was dat werkneemster structureel bij EG Noord zou worden ingezet en dat zij daartoe bij EG Noord was gedetacheerd. Onder meer op grond van het voorgaande oordeelt de kantonrechter dat de loonvordering toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 01-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2019:4115

Zaaknummer: 7399848 CV EXPL 18-11943

Rechters: F. De Jong

Advocaten: B. Jans en S. Heijerman

Wetsartikelen: 7:610b BW, 7:629 BW en 53 ABU CAO