

RECHTSPRAAK

Een min-maxcontract met een arbeidsomvang die structureel boven het minimumaantal werkuren ligt, moet leiden tot een aanpassing van de bandbreedte van het contract.

Feiten

Op 3 juni 2009 is werknemster in dienst getreden bij KFC op basis van een min-maxovereenkomst. Op 19 juni 2016 is werknemster arbeidsongeschikt geraakt. Tussen begin december 2016 en 24 maart 2017 had werknemster zwangerschapsverlof. Op 2 december 2018 is werknemster betrokken geweest bij een ongeval. Het tweede ziektejaar en de einde wachttijd WIA eindigden op 24 maart 2019. Werknemster vordert een verklaring voor recht dat haar arbeidsomvang vanaf 1 oktober 2013 tot en met 30 juni 2014 wordt gewijzigd in 18 uur per week en vanaf 1 maart 2015 wordt gewijzigd in 31 uur per week. Daarnaast vordert zij betaling van achterstallig loon en emolumenten.

Oordeel

De gemiddelde arbeidsomvang

Enige vordering van voor 1 september 2014 is naar het oordeel van de kantonrechter verjaard nu werknemster daar niet tijdig aanspraak op heeft gemaakt. Voor de periode januari 2014 tot en met augustus 2016 heeft KFC een overzicht gegeven van de uren die werknemster volgens haar gegevens daadwerkelijk heeft gewerkt. Met KFC is de kantonrechter van oordeel dat in het geval van een min-maxcontract een arbeidsomvang die structureel boven het minimumaantal werkuren ligt voor de bepaling van de (minimum)arbeidsomvang niet gekeken moet worden naar het daadwerkelijk aantal gewerkte uren, maar dat dat moet leiden tot een aanpassing van de bandbreedte van het contract. Gelet op het daadwerkelijk aantal gemiddelde gewerkte uren over de vrij lange periode van bijna 2,5 jaar van 17 uur per week, acht de kantonrechter een aanpassing van het minimumaantal contracturen tot 12 uur passend.

Achterstallig loon

Uit het procesdossier blijkt in voldoende mate dat KFC haar stelling dat werknemster in de periode januari 2013-19 juni 2016 vaak niet beschikbaar was voor werk en/of dat zij reeds het minimumaantal contracturen heeft betaald, onvoldoende hard kan maken. In dat licht ziet de kantonrechter het feit dat KFC aan werknemster een bedrag heeft aangeboden van € 1.586,26 bruto als een erkenning van haar (resterende) loonbetalingsverplichting. De kantonrechter zal daarom KFC tot betaling van achterstallig loon over deze periode veroordelen. In de periode 19

juni 2016-7 juli 2017 was werkneemster ziek of met zwangerschapsverlof. Werkneemster heeft over deze gehele periode recht op ziekingeld, ofwel doorbetaling van haar loon, een en ander te herberekenen op basis van een minimumarbeidsomvang van 12 uren per week. Het geschil over de periode 7 juli 2017-14 december 2018 centreert zich op de vraag of KFC terecht of ten onrechte een loonsanctie heeft toegepast. De kantonrechter is van oordeel dat voldoende vaststaat dat werkneemster na 7 juli 2017 ten minste 4 uur per week aangepast werk had moeten verrichten. Bovendien is voldoende aannemelijk geworden dat KFC werkneemster heeft opgeroepen voor werk in het kader van haar re-integratie. KFC heeft terecht een loonsanctie toegepast. Op 14 december 2018 is werkneemster een ongeval overkomen, waardoor zij weer zodanig arbeidsongeschikt werd dat de bedrijfsarts haar niet langer belastbaar achtte. Dat betekent dat vanaf die datum ook de re-integratieverplichtingen van werkneemster werden opgeschort en daarmee had dus ook de loonsanctie per die datum moeten vervallen. De loonvordering van werkneemster over periode 3b zal daarom worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:5519

Zaaknummer: 7632009 RK EXPL 19-6908

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: I. Atar en M. Pieroelie

Wetsartikelen: 7:610b BW