

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is aan te merken als arbeidsovereenkomst mup, waardoor werkgever verplicht is tot loondoorbetaling na ziekmelding. Werkgever wordt toegelaten tot bewijslevering dat arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd en van rechtswege is geëindigd.

Feiten

Werknemer en werkgever hebben op 13 juni 2019 een oproepcontract gesloten, waarin wordt afgesproken dat werknemer in dienst treedt van werkgever in de functie van lasser. Bij ondertekening van het oproepcontract heeft werknemer, die destijds een uitkering krachtens de Ziektewet ontving, aangegeven dat hij telefonisch met het UWV had besproken dat hij, bij uitval wegens ziekte, kon terugvallen op een Ziektewetuitkering. Op 18 juli 2019 heeft werknemer zich ziekgemeld bij werkgever, waarna werknemer bij het UWV een Ziektewetuitkering heeft aangevraagd. Werknemer heeft sindsdien geen werkzaamheden meer uitgevoerd en werkgever heeft werknemer geen loon meer betaald. Bij besluit van 9 september 2019 heeft het UWV geweigerd om werknemer een Ziektewetuitkering te verstrekken. Daartoe heeft het UWV overwogen dat nu de oproepovereenkomst geen einddatum heeft, iedere oproep gezien moet worden als arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dat betekent dat werknemer na de derde oproep voor onbepaalde tijd in dienst van werkgever is getreden, waarmee werknemer tijdens ziekte recht had op het doorbetalen van het loon en werknemer geen recht meer heeft op een Ziektewetuitkering, aldus het UWV. Bij brief van 5 november 2019 heeft werknemer bij werkgever aanspraak gemaakt op betaling van achterstallig loon vanaf de datum van ziekmelding. Werkgever heeft bij brief de aanspraak afgewezen, nu partijen volgens haar een oproepovereenkomst voor bepaalde tijd hebben gesloten die kwalificeert als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitgestelde prestatieplicht. De oproep om werkzaamheden te verrichten is op 17 juli 2019 geëindigd in verband met de vakantie van werknemer. Op het moment van de ziekmelding was werknemer niet opnieuw opgeroepen, waardoor werkgever niet verplicht is tot betaling van loon tijdens ziekte, aldus werkgever. Werknemer vordert veroordeling van werkgever tot betaling van het achterstallig loon vanaf 18 juli 2019 tot en met 12 januari 2020.

Oordeel

Gelet op de inhoud van de oproepovereenkomst is de kantonrechter evenals werkgever van oordeel dat partijen een arbeidsovereenkomst mup zijn aangegaan nu werknemer verplicht is gehoor te geven aan een oproep, wat bij een voorovereenkomstconstructie, waar het UWV kennelijk van uitgaat, niet mogelijk is. Of een werknemer die als oproepkracht in dienst is van werkgever na ziekmelding recht heeft op doorbetaling van zijn loon, is afhankelijk van de vraag of werknemer, als hij niet ziek zou zijn geworden, arbeid zou hebben verricht. Werkgever stelt dat werknemer niet was opgeroepen om op 18 juli 2019 werkzaamheden te verrichten, omdat hij eerder te kennen had gegeven met ingang van die datum wegens een voorgenomen vakantie niet beschikbaar te zijn. Daarom is de oproep aan werknemer om voor werkgever werkzaamheden te verrichten volgens werkgever geëindigd op 17 juli 2019. De kantonrechter overweegt dat door betwisting van werknemer dat hij vakantie had opgenomen het van werkgever verwacht had mogen worden dat hij nader zou specificeren op welke datum, op welke wijze en ten overstaan van wie werknemer te kennen heeft gegeven vanaf 18 juli 2019 wegens voorgenomen vakantie niet beschikbaar te zijn. De kantonrechter stelt vast dat niet gemotiveerd is betwist dat werknemer vanaf 18 juli 2019 wegens ziekte ongeschikt is om de bedongen arbeid te verrichten. De arbeidsomvang dient te worden vastgesteld om de omvang van de loonaanspraak van werknemer te kunnen bepalen. Blijkens de overgelegde loonstroken heeft werknemer in de periode van 13 juni 2019 tot en met 17 juli 2019 fulltime gewerkt, waardoor de omvang kan worden vastgesteld op 40 uur per week. Voorts stelt werkgever dat de arbeidsovereenkomst mup op 13 januari 2020 van rechtswege is geëindigd, nu deze voor de duur van zeven maanden is aangegaan. De kantonrechter volgt deze stelling niet. Nu werkgever zich beroept op de rechtsgevolgen van zijn stelling, rust ingevolge artikel 150 Rv de bewijslast van de door werknemer betwiste stelling op werkgever. Werkgever zal tot bewijslevering worden toegelaten, waarmee een verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:7970

Zaaknummer: 8305185 CV EXPL 20-426

Rechters: P. Joele

Advocaten: I. van Baaren en A. Robustella

Wetsartikelen: 7:629 BW