

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst met vaste arbeidsomvang van 24 uur per week is op instigatie van werkneemster ingeruild voor een nulurencontract. Werkneemster, thans arbeidsongeschikt, heeft geen recht op loondoorbetaling bij ziekte, nu nulurencontract nog geen drie maanden heeft geduurd.

Feiten

Werkneemster is in april 2018 in dienst getreden bij Beapart Nederland B.V. (hierna: Beapart) in de functie van ‘polyvalent medewerker’. In die functie was zij werkzaam op de receptie van het hotel in Den Haag. Het salaris bedroeg € 1.050 voor 24 uur per week, exclusief vakantiegeld. Sinds april 2019 betrof het een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In juli 2019 hebben partijen met elkaar gesproken over de wens van werkneemster om per september 2019 een hbo-opleiding te gaan volgen en de consequenties daarvan voor de arbeidsovereenkomst. Daarbij kwamen partijen tot de conclusie dat een nulurencontract de beste oplossing zou zijn. Vanaf half juli 2019 tot begin september 2019 heeft werkneemster niet gewerkt. Op 27 augustus 2019 hebben partijen een nulurencontract voor onbepaalde tijd ondertekend. Vanaf september 2019 heeft werkneemster weer voor Beapart gewerkt. Op 4 oktober 2019 is werkneemster betrokken geraakt bij een verkeersongeval. Als gevolg daarvan is zij arbeidsongeschikt geraakt. Vanaf november 2019 heeft Beapart werkneemster geen loon meer betaald. Werkneemster vordert thans doorbetaling van het loon tijdens ziekte en stelt zich onder meer op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang van 24 uur per week nooit is geëindigd en dat zij derhalve recht heeft op doorbetaling van loon uitgaand van een arbeidsomvang van 24 uren per week.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang van 24 uur per week niet door een van partijen schriftelijk is opgezegd. De kantonrechter is echter van oordeel dat die arbeidsovereenkomst op instigatie van werkneemster met wederzijds goedvinden is beëindigd per 1 augustus 2019. Partijen hebben immers uitdrukkelijk besproken dat werkneemster in verband met een te volgen opleiding niet meer op vaste tijden en uren beschikbaar zou zijn, zich ook niet wilde vastleggen voor een bepaald aantal uren per week, en dat een nulurencontract voor deze nieuwe situatie de beste oplossing bood. Dat nieuwe contract hebben zij ook ondertekend. Daarin is vermeld dat werkneemster per 2 september 2019 in dienst is. Klaarblijkelijk was zij daarvoor dus uit dienst. Dat strookt ook met het gegeven dat werkneemster in augustus 2019

niet heeft gewerkt. Ook heeft zij geen salaris ontvangen over augustus 2019. Uit de feiten volgt niet dat partijen bedoeld hebben dat de oude arbeidsovereenkomst naast het nieuwe nulurencontract zou blijven bestaan. De conclusie is dan ook dat de arbeidsovereenkomst met een arbeidsomvang van 24 uur per week niet langer bestaat, zodat werkneemster zich niet langer op nakoming van die arbeidsovereenkomst kan beroepen. Het beroep van werkneemster op artikel 6:248 lid 2 BW slaagt evenmin. Dat werkneemster kort na het ingaan van het nulurencontract arbeidsongeschikt is geraakt is ongelukkig, maar dat is een speling van het lot en geen omstandigheid die maakt dat alle bepalingen van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst niet meer van toepassing zijn omdat dat naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Omdat het nulurencontract op het moment van de ziekmelding nog geen drie maanden had geduurd, komt werkneemster ook geen beroep toe op artikel 7:610b BW. De conclusie is dat werkneemster na haar ziekmelding slechts aanspraak kon maken op de uren van de oproep waarvoor zij reeds was ingedeeld in oktober 2019. Onweersproken is dat Beapart die uren heeft uitbetaald. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-12-2021

Zaaknummer: 9189447 CV EXPL 21-6570