

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst na eerdere detacheringsovereenkomst/payrollovereenkomst bij hetzelfde bedrijf is gezien de tussenliggende periode geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Loondoorbetaling vanaf bekendheid met ziekmelding tot einde looptijd arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Feiten

Werkneemster is vanaf 7 maart 2018 tot 14 januari 2019 door middel van een detacheringsovereenkomst in dienst geweest van X B.V. Ook is zij vanaf 25 februari 2019 tot en met 23 februari 2020 en voorts vanaf 22 februari 2021 door middel van een tweetal payrollovereenkomsten in dienst (geweest) van Y. In het kader van alle drie de arbeidsovereenkomsten is werkneemster tewerkgesteld bij VOF Z, een ijs- en taartenwinkel. In de periode van 1 november 2019 tot en met 31 juli 2020 is werkneemster voor 36 uur per week in dienst geweest van onderneming A. Op 4 augustus 2021 heeft zich tijdens werktijd een incident voorgedaan tussen werkneemster en de heer B, leidinggevende bij en vennoot van Z. Werkneemster is daarop naar huis gegaan. Bij brief van 6 augustus 2021 aan Y heeft werkneemster onder meer geschreven dat zij als gevolg een voornoemd incident niet in staat is haar werkzaamheden bij Z te verrichten. Bij brief van 27 augustus 2021 aan Y heeft werkneemster onder meer gerefereerd aan de brief van 6 augustus 2021 en heeft zij geschreven dat Y heeft verzuimd aan 'deze ziekmelding' opvolging te geven. Werkneemster heeft vanaf 5 augustus 2021 geen werkzaamheden meer verricht voor Z en/of Y en heeft sindsdien geen loon meer ontvangen. Bij brief van 10 september 2021 aan werkneemster heeft Y geschreven dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt voortgezet en dat deze van rechtswege eindigt op 10 oktober 2021. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer voor recht te verklaren dat met ingang van 22 februari een (voortgezette) arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bestaat tussen Y en werkneemster recht heeft op achterstallig loon vanaf 4 augustus 2021.

Oordeel

Arbeidsovereenkomst

Van werkneemster mag worden verwacht dat zij, in reactie op de betwisting van Y, voldoende feiten en omstandigheden aanvoert om haar stelling dat zij in de omstreden periode werkzaamheden voor Z heeft verricht nader te onderbouwen. Werkneemster heeft dit naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende gedaan. Zij heeft slechts in algemene zin gesteld in dienst te zijn geweest van Z en in dat kader bepaalde werkzaamheden te hebben verricht op

de dagen dat zij niet bij het A werkte, maar zij heeft onvoldoende onderbouwd op welke dagen dan precies en waaruit dit dan blijkt. In de overgelegde schriftelijke getuigenverklaringen wordt slechts in het algemeen verklaard dat werkneemster in het jaar/seizoen 2020 tot 2021 werkzaam is geweest bij Z, zonder nader in te gaan op de exacte periode, de gewerkte dagen en uren, het arbeidspatroon en/of de aard van de werkzaamheden. De door werkneemster ingebrachte verklaring van Z van 26 maart 2021 biedt ook onvoldoende onderbouwing. De kantonrechter weegt ook mee dat werkneemster niet voldoende heeft gemotiveerd hoe zij gedurende een langere periode haar fulltime dienstverband bij A wist te combineren met haar werkzaamheden bij Z. Het komt de kantonrechter zonder nadere onderbouwing, die ontbreekt, onwaarschijnlijk voor dat werkneemster vier dagen per week bij A en de overige drie dagen bij Z werkte. Ten slotte acht de kantonrechter van belang dat werkneemster niet heeft aangetoond dat zij in de omstreden periode betaald heeft gekregen. Betalingsbewijzen en/of loonspecificaties ontbreken. De slotsom is dat werkneemster niet heeft aangetoond dat er in de periode van 23 februari 2020 tot 22 februari 2021 een arbeidsovereenkomst heeft bestaan tussen haar en Z. Dit betekent dat er sprake is van een onderbrekingsperiode van meer dan zes (of drie conform de cao) maanden tussen de twee met Y afgesloten payrollovereenkomsten. De payrollovereenkomst van 22 februari 2021 heeft daarom niet te gelden als arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Y heeft het niet-voorzetten van deze overeenkomst tijdig aangezegd bij brief van 10 september 2021.

Loondoorbetaling

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster onvoldoende heeft onderbouwd dat zij zich op 4 of 5 augustus 2021 bij Y heeft ziekgemeld. Bij brief van 6 augustus 2021 heeft werkneemster bij Y aangegeven dat zij vanwege de impact op haar mentale gezondheid niet in staat was haar werkzaamheden bij Z uit te voeren. Dit had Y naar het oordeel van de kantonrechter als ziekmelding moeten opvatten. Van een werkgever mag worden verwacht dat hij, indien hij een ziekmelding in twijfel trekt, daarop actie onderneemt. Dat dit is gebeurd, is gesteld noch gebleken, hetgeen voor risico van Y komt. De kantonrechter is van oordeel dat het overleggen van een deskundigenverklaring onder deze omstandigheden in redelijkheid niet van werkneemster kan worden gevergd, zodat de tweede uitzondering uit artikel 7:629a lid 2 van toepassing is. Het voorgaande betekent dat Y op grond van de wet gehouden is om het loon van werkneemster te betalen over de periode van 6 augustus 2021 tot en met 10 oktober 2021.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:390

Zaaknummer: 9580602

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: S.A.J. van Riel, S.A.J. van Riel en S. Bentohami

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629a BW, 7:668 BW en 7:668a BW