

RECHTSPRAAK

Beroep werkneemster op rechtsvermoeden artikel 7:610b BW slaagt niet. Niet gebleken dat zij feitelijk gemiddeld 40 uur per week heeft gewerkt. Hof komt uit op een werkweek van 35 uur. Werkneemster krijgt gelegenheid nieuwe berekening loonvordering in het geding te brengen.

Feiten

X en Y waren vennoten van Autra Payrolling en Detachering V.O.F. (hierna: Autra). Werkneemster is op 2 september 2013 in dienst getreden bij Autra op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van zes maanden. Nadat de arbeidsovereenkomst tweemaal verlengd is, is deze van rechtswege geëindigd op 31 augustus 2016. Per 18 februari 2015 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt. X en Y hebben over het eerste ziektejaar 90 procent van het gemiddelde loon over de 13 weken voorafgaande aan de ziektemelding doorbetaald en in het tweede ziektejaar 70 procent daarvan. Werkneemster heeft in eerste aanleg onder meer een bedrag van € 10.709,23 aan achterstallig salaris gevorderd. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen. De toegewezen loonvordering is berekend op basis van een 40-urige werkweek. Tegen dit oordeel keren X en Y zich in hoger beroep. In het tussenarrest (zie AR 2019-0290) heeft het hof overwogen dat niet is komen vast te staan dat partijen bij aanvang van de arbeidsovereenkomst hebben afgesproken dat werkneemster 40 uur per week zou werken. Daarmee deed zich vervolgens de vraag voor of sprake is van een situatie waarin de feitelijke omvang van de arbeid zich structureel op een hoger niveau bevindt dan het aantal uren van 32 uren per week zoals in de arbeidsovereenkomsten is opgenomen. Ter beantwoording van deze vraag had het hof behoefte aan een nadere toelichting van partijen. Daartoe is een comparitie van partijen bepaald.

Oordeel

Rekening houdend met wat tijdens de comparitie naar voren is gebracht, overweegt het hof als volgt. Werkneemster beroept zich op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW, omdat zij vanaf de aanvang van haar dienstverband gemiddeld ten minste 40 uur per week heeft gewerkt. Tot week 49 van 2014 heeft Autra ook geadministreerd en afgerekend op basis van 40 uur per week. Daarna is hiervan afgeweken, in die zin dat niet meer op basis van 8 maar van 7 uur per dag is geregistreerd. Werkneemster is daar pas later achtergekomen. Autra heeft betwist dat werkneemster steeds 40 uur per week heeft gewerkt. Autra ontkent niet dat werkneemster extra uren verloond heeft gekregen, maar hieraan lagen volgens Autra

afspraken met werkneemster ten grondslag. Vanwege haar financiële situatie zijn de werkuren van werkneemster tijdelijk uitgebreid. Dit strookt met de urenstaten. Daaruit volgt dat werkneemster aanvankelijk meer dan 32 uur per week werkte, maar dat het aantal arbeidsuren in de loop der tijd steeds verder terugliep. Ook blijkt daaruit dat werkneemster wekelijks en vierwekelijks een wisselend aantal uren heeft gewerkt en dat haar arbeidsuren niet standaard werden aangevuld met verlofuren tot 40 uur per week. Van werkneemster had verwacht mogen worden dat zij meer concreet had aangegeven in welke weken zij 40 uur per week heeft gewerkt. In plaats daarvan heeft zij volstaan met de stelling dat er van week 36 van 2013 tot en met week 49 van 2014 steeds 8 uur is geadministreerd. Ter onderbouwing heeft zij wel verwezen naar de urenstaten, maar uit die urenstaten kan het hof op zichzelf niet opmaken dat werkneemster in de jaren voorafgaand aan haar ziekmelding structureel 40 uur per week heeft gewerkt. Het hof zal, anders dan de kantonrechter, voor de omvang van het dienstverband niet uitgaan van het door werkneemster gestelde aantal arbeidsuren van 40 uur per week. Het hof komt tot de conclusie dat werkneemster aanspraak heeft op loondoorbetaling bij ziekte op basis van een arbeidsomvang van 35 uur per week. Werkneemster wordt in de gelegenheid gesteld om bij akte een nieuwe berekening in het geding te brengen waaruit volgt wat de hoogte van het achterstallig loon is, berekend vanaf de ziekmelding per 18 februari 2015 en uitgaande van een werkweek van 35 uur en een loondoorbetalingsverplichting van 70% over het tweede ziektejaar. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-03-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:2441

Zaaknummer: 200.228.606/01

Rechters: M. Willemse, M.E.L. Fikkers en O.E. Mulder

Advocaten: B. van Dijk en E. van Dijk

Wetsartikelen: 7:610b BW