

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht heeft geen recht op meer loon, nu de enkele handgeschreven aantekeningen van de uitzendkracht in zijn agenda onvoldoende zijn om de urenadministratie van werkgever te betwisten.*Feiten*

Werknemer heeft vanaf 22 augustus 2019 werkzaamheden verricht voor een bedrijf in de Tuinbouw (hierna: Tuinbouw). Tussen Nedflex AK Detachering B.V. (hierna: Nedflex) en werknemer is op 9 september 2019 een uitzendovereenkomst tot stand gekomen, voor bepaalde tijd en tot 8 maart 2020. Nedflex heeft werknemer ter beschikking gesteld aan Tuinbouw in de functie van seizoenarbeider. Op 28 september 2019 heeft werknemer een arbeidsongeval gehad bij Tuinbouw. Werknemer is daarna wegens ziekte uitgevallen voor zijn werk. Werknemer vordert dat Nedflex wordt veroordeeld tot doorbetaling van het loon tijdens ziekte over de periode van 28 september 2019 tot 8 maart 2020 op basis van het gemiddelde van zijn eigen urenadministratie.

Oordeel

Vaststaat dat werknemer een uitzendovereenkomst heeft ondertekend, waarin de arbeidsduur variërend tussen 10 en 38 uur per week is opgenomen. De stelling van werknemer op de zitting dat hem niet goed duidelijk was wat hij ondertekende, kan niet worden gevolgd, omdat de overeenkomst ook in het Pools is opgesteld, de taal die werknemer spreekt en beheerst. Verder blijkt uit de door Nedflex overgelegde stukken dat Tuinbouw de door werknemer gewerkte uren in de periode van 9 september 2019 tot 28 september 2019 in een digitaal systeem heeft geregistreerd en doorgegeven aan Nedflex, waarbij het gaat om gemiddeld 25,25 uur per week. Blijkens de overgelegde salarisspecificaties heeft Nedflex op basis van dat aantal uren loon betaald aan werknemer, ook na de uitval wegens ziekte van werknemer op 28 september 2019. Gelet op het voorgaande moet als vaststaand worden aangenomen dat tussen Nedflex en werknemer pas met ingang van 9 september 2019 een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, en niet eerder. Daaruit volgt dus ook dat werknemer in de periode vóór 9 september 2019 geen werkzaamheden in dienst van Nedflex heeft verricht. Nedflex was niet betrokken bij de afspraken tussen Tuinbouw en werknemer van voor 9 september 2019. De eigen urenadministratie van werknemer en zijn berekening van het gemiddeld aantal uren waarop zijn loonvordering is gebaseerd, gaat ervan uit dat hij vanaf 22 augustus 2019 voor Nedflex heeft gewerkt. Dat is dus onjuist, zoals blijkt uit wat hiervoor is overwogen. Werknemer heeft immers pas vanaf 9 september 2019 in dienst van Nedflex gewerkt. Dit

betekent dat de eigen urenadministratie van werknemer geen basis kan zijn voor de berekening van het loon dat Nedflex moet betalen. De regels ten aanzien van opvolgend werkgeverschap zijn niet van toepassing ten aanzien van de verplichting tot loondoorbetaling tijdens ziekte, zodat de stelling van werknemer dat de uren voor 9 september 2019 ook moeten worden meegenomen voor de vaststelling van het loon niet opgaat. Voor de volledigheid merkt de kantonrechter nog op dat ook wat betreft de periode na 9 september 2019 voor de vaststelling van de verplichting tot loonbetaling van Nedflex niet kan worden uitgegaan van de eigen urenadministratie van werknemer. De enkele handgeschreven aantekeningen van werknemer in een agenda zijn daartegenover onvoldoende grond om te oordelen dat Nedflex niet van de opgave van Tuinbouw mocht uitgaan. Daarbij weegt ook mee dat werknemer ter zitting heeft toegelicht dat hij van Tuinbouw per week contante bedragen ontving, ook na 9 september 2019. De gewerkte uren die Tuinbouw rechtstreeks aan werknemer heeft betaald, kunnen niet worden toegerekend aan Nedflex en tellen niet mee voor de vaststelling van de verplichting tot loondoorbetaling van Nedflex. Die uren zijn immers niet op basis van de arbeidsovereenkomst met Nedflex verricht of betaald.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:6654

Zaaknummer: 9723308 \ CV EXPL 22-1151 (PA)

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: G.P. Geelkerken

Wetsartikelen: 7:629 BW