

RECHTSPRAAK

Dat werkneemster niet heeft geprotesteerd tegen het vervallen van bepaalde werkzaamheden en de toegepaste korting op het salaris, maakt niet dat werkgever erop mocht vertrouwen dat werkneemster instemde met het beperken van de arbeidsomvang.*Feiten*

Werkneemster is op 1 juni 2006 in dienst getreden bij Pee Wee. Werkneemster werkte tot 1 januari 2015 gedurende vijftien uur per week, op dinsdag, op donderdag en af en toe in het weekend. Met ingang van 1 januari 2015 was Pee Wee niet langer op maandag en dinsdag geopend. Vanaf dat moment heeft werkneemster op dinsdagen alleen nog schoonmaakwerkzaamheden verricht en werkte ze op dinsdagen minder uren dan daarvoor. Met ingang van mei/juni 2019 heeft werkneemster geen schoonmaakwerkzaamheden meer verricht. Op 16 maart 2020 heeft Pee Wee's directeur telefonisch aan werkneemster meegedeeld dat zij niet meer behoefde te komen werken, omdat Pee Wee vanwege de overheidsmaatregelen ter beteugeling van het COVID-19 virus zijn deuren moest sluiten. Werkneemster heeft zich op 4 april 2020 ziek gemeld. Sindsdien is zij onafgebroken arbeidsongeschikt. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat zij een arbeidsovereenkomst heeft met een omvang van vijftien uur per week. Daarnaast vordert zij achterstallig loon. De kantonrechter heeft de vorderingen toegewezen. Pee Wee komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

De stelling van Pee Wee dat de arbeidsovereenkomst al per 1 januari 2015 zou zijn vervangen door een nulurencontract volgt het hof niet. Dat Pee Wee met ingang van die datum niet langer op maandag en dinsdag geopend was en dat werkneemster niet heeft geprotesteerd tegen het vervallen van bepaalde werkzaamheden op dinsdag en de door Pee Wee toegepaste korting op haar salaris, maakt niet dat Pee Wee erop mocht vertrouwen dat werkneemster daarmee instemde. Voor het beperken van de arbeidsomvang is vereist dat de werknemer daarmee welbewust instemt en dat heeft werkneemster in elk geval op dat moment niet gedaan. Anders ligt dit mogelijk ten aanzien van de door Pee Wee gestelde wijziging van de arbeidsovereenkomst met ingang van juli 2017. Als komt vast te staan dat werkneemster een verzoek heeft gedaan om vanaf juli 2017 nog maar één weekend per maand te werken en dat partijen naar aanleiding van dat verzoek een oproepovereenkomst/nulurencontract zijn overeengekomen, dan mocht Pee Wee erop vertrouwen dat werkneemster welbewust met het lagere aantal uren en het dienovereenkomstig lagere salaris heeft ingestemd. Pee Wee wordt

toegelaten tot het leveren van bewijs.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 06-12-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:4181

Zaaknummer: 200.294.353_01

Rechters: J.I.M.W. Bartelds, A.L. Bervoets en M. van der Schoor

Advocaten: J.M.P. Blom en A.M.T. Snijders

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:628 BW