

RECHTSPRAAK

Loonvordering in kort geding afgewezen. Werknemer is feitelijk niet beschikbaar geweest om arbeid (39,6 uur) voor werkgever te verrichten daar hij reeds werkzaam was bij een andere werkgever voor 26 uur per week.

Feiten

Werknemer is op 25 juli 2016 als administratief medewerker in dienst getreden bij YoungCapital Flex B.V. (hierna: YC) op basis van een fase A-uitzendovereenkomst voor vier uur per week. Werknemer is in dat kader een tijd tewerkgesteld bij Rabobank. Rabobank heeft vervolgens aangegeven de opdracht van werknemer via YC niet te willen verlengen. Deze opdracht is op 21 januari 2022 afgelopen. Rabobank heeft vervolgens bij YC aangegeven werknemer rechtstreeks in dienst te gaan nemen. YC heeft werknemer op 8 december 2021 verzocht zijn uitzendovereenkomst met YC op te zeggen. Dit heeft werknemer geweigerd. Vervolgens heeft YC werknemer gemeld dat de uitzendovereenkomst per 21 januari 2022 zou eindigen. Per 22 januari 2022 is werknemer in dienst getreden bij Rabobank. Werknemer heeft echter het standpunt ingenomen dat zijn contract met YC op grond van de ABU cao blijft bestaan bij het wegvallen van arbeid. Werknemer heeft YC verzocht om uitbetaling van zijn salaris over de periode 22 januari 2022 tot aan het moment van herplaatsing. YC heeft in dat kader laten weten over te gaan tot uitbetaling van het salaris over de met hem overeengekomen arbeidsduur. Werknemer is het daarmee oneens en beroept zich op het rechtsvermoeden van een arbeidsomvang van 41 uur per week. Op 29 juli 2022 heeft YC de loondoorbetaling stopgezet aangezien werknemer passende arbeid heeft geweigerd. Werknemer vordert in kort geding loondoorbetaling aan de hand van een rechtsvermoeden van arbeidsomvang van 41 uur per week.

Oordeel

Arbeidsomvang

Tussen partijen bestaat discussie over de daadwerkelijke arbeidsomvang van de overeenkomst. Werknemer heeft in dit kader een beroep gedaan op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW. Hij stelt dat de arbeidsomvang van de overeenkomst 41 uren per week is, omdat hij sinds september 2021 consistent 41 uren (en soms meer) per week bij Rabobank heeft gewerkt. Hoewel YC terecht aanvoert dat de arbeidsomvang vier uur per week bedraagt op basis van de arbeidsovereenkomst, is de kantonrechter van oordeel dat deze in dit geval toch moet worden bepaald op basis van artikel 7:610b BW. De kantonrechter is het wel met YC eens dat het gemiddeld aantal uren in de door werknemer gebruikte referteperiode lager ligt

dan de door hem gestelde 41. De kantonrechter berekent een gemiddelde van 39,6 uren per week.

Loondoorbetalingsverplichting

Dan resteert de vraag of YC een loondoorbetalingsverplichting had en heeft voor de vastgestelde arbeidsomvang van 39,6 uur per week bij het wegvallen van de uitzendarbeid per 22 januari 2022. Ter zitting heeft werknemer desgevraagd verklaard dat hij vanaf 22 januari 2022 op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 32 uur per week voor Rabobank heeft gewerkt en dat deze arbeidsovereenkomst in januari 2023 met één jaar is verlengd voor 26 uur per week en nog steeds loopt. De kantonrechter concludeert vooralsnog dat werknemer feitelijk niet beschikbaar was om 39,6 uur per week via YC te werken. De verplichting tot loondoorbetaling voor YC is daarom komen te vervallen. De kantonrechter wijst derhalve de vorderingen af.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:6609

Zaaknummer: 10493965 VV EXPL 23-54

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: N. Sluis

Wetsartikelen: 7:690 BW