

RECHTSPRAAK

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van werkneemster toe, omdat werkgeefster werknemer ten onrechte niet heeft opgeroepen en ook geen loon heeft betaald. Ernstig verwijtbaar handelen. Billijke vergoeding op nihil gesteld.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 oktober 2019 in dienst bij Iribov B.V., in de functie van administratief medewerkster met een salaris (per 1 januari 2024) van € 13,51 bruto per uur exclusief een vergoeding voor vakantiegeld, vakantie- en verlofdagen van 20%. Werkneemster is aanvankelijk in dienst getreden op basis van een nulurencontract voor bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst is met een jaar verlengd. De arbeidsovereenkomst is vervolgens op 1 januari 2021 omgezet naar een contract voor 30 uur per week met als einddatum 31 december 2021. Werkneemster is daarna in verband met haar studie op 1 september 2021 uit dienst getreden. Op 18 oktober 2021 is zij weer in dienst getreden van Iribov op basis van een oproepovereenkomst. Deze overeenkomst is op 18 oktober 2022 omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd onder dezelfde voorwaarden. Op 16 oktober 2023 heeft Iribov via WhatsApp aan werkneemster laten weten dat er geen administratieve werkzaamheden voorhanden zijn, maar dat Iribov, als werkneemster dat wil, kan nagaan of er op een andere locatie voor een dag in de week werk voor haar is. Iribov heeft op 17 oktober 2023 per WhatsApp aan werkneemster bericht dat zij een nulurencontract heeft en zij haar niet kan oproepen als er geen werk is. Vanaf 4 januari 2024 heeft werkneemster een baan bij het Filmhuis in Alkmaar. Werkneemster heeft op 11 januari 2024 aan Iribov bericht dat zij al enige tijd niet is opgeroepen, zij daarom het rechtsvermoeden voor de arbeidsomvang inroept en aanspraak maakt op loonbetaling. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en loon omdat Iribov haar arbeidsvoorwaarden per 16 oktober 2023 eenzijdig heeft gewijzigd en in gebreke is met betaling van haar loon.

Oordeel

Iribov heeft werkneemster niet meer opgeroepen voor haar administratieve werkzaamheden en heeft geen loon meer betaald. Iribov stelt zich op het standpunt dat zij werkneemster niet hoefde op te roepen en beroept zich daarbij op artikel 12 lid 4 van de cao Glastuinbouw. Op grond van deze bepaling is de werkgever niet verplicht om onder andere aan studenten na twaalf maanden een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang. Naar het oordeel van de kantonrechter mag bij cao worden afgeweken van de wettelijke regeling voor oproepkrachten,

geldt de regeling alleen voor seizoensgebonden functies die vanwege klimatologische of natuurlijke omstandigheden voor ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgevoerd. Daarvan is hier geen sprake. Bovendien gaat Iribov hiermee voorbij aan het wettelijk rechtsvermoeden over de omvang van de arbeidsovereenkomst. Deze bepaling is van dwingend recht en daarvan kan dus niet worden afgeweken. De kantonrechter wil aannemen dat het administratieve werk dat werkneemster verrichtte niet meer voorhanden was en er dus sprake was van gewijzigde omstandigheden. Dan ligt het op de weg van Iribov een redelijk voorstel voor ander passend werk te doen. Dat werkneemster niet is opgeroepen en daarom geen werkzaamheden heeft verricht voor Iribov komt daarom voor rekening van Iribov. Uit de wet volgt immers dat werkneemster het recht op loon behoudt als zij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht. Het verzoek om Iribov te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt toegewezen. De billijke vergoeding wordt op nihil gesteld omdat naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende is gebleken dat werkneemster naast het verzochte loon enige verdere inkomensschade heeft.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:7374

Zaaknummer: 11039632 \ AO VERZ 24-29

Rechters: E. Jochemen

Advocaten: M. Hoefs en W. Hovingh

Wetsartikelen: 7:610b BW; 7:628 BW; 7:628a BW; 7:653 BW; 7:671c BW; 7:673 BW