

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat de aanwezigheidsdiensten van de werkneemster niet volledig als arbeidstijd gelden en dat de vergoeding van vijf uur per dienst redelijk is. De vordering tot uitbetaling van alle uren wordt daarom afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 23 januari 2017 in dienst getreden bij een payrollbedrijf. Vanaf het begin is werkneemster tewerkgesteld bij werkgeefster en vervulde daar laatstelijk de functie van frontofficemedewerker. Werkgeefster exploiteert short stay-appartementen. Sinds maart 2020 woont werkneemster in een van die short stay-appartementen. In de exploitatievergunning van de gemeente staat als voorschrift vermeld dat te allen tijde een leidinggevende aanwezig moet zijn. Omdat de gemeente vanaf 2022 begon te handhaven, heeft werkgeefster als noodmaatregel werkneemster bijgeschreven op de vergunning als leidinggevende. Gedurende enkele weken heeft werkgeefster werkneemster ingeroosterd voor aanwezigheidsdiensten, mede omdat zij op de locatie waar zij werd ingeroosterd al een appartement had en daar dus kon verblijven. Werkneemster heeft bezwaar gemaakt tegen de aanwezigheidsdiensten, maar kreeg geen gehoor van werkgeefster. Werkneemster mocht alleen in haar relatief goedkope appartement blijven wonen als zij aanwezigheidsdiensten zou draaien. Op 20 september 2022 heeft werkneemster zich ziekmeldend. Vanaf 14 april 2023 heeft de payrollonderneming het salaris van werkneemster vanaf haar ziekmelding doorbetaald op basis van een urenomvang van 33 uur per week. Werkneemster heeft de payrollonderneming medegedeeld dat dit 55,7 uur moest zijn, omdat zij de tien weken voorafgaand aan haar ziekmelding 227 uur extra had gewerkt tijdens de aanwezigheidsdiensten. De payrollonderneming heeft werkneemster doorverwezen naar werkgeefster omdat zij zelf geen inzicht had in de gewerkte uren. Werkgeefster heeft de huurovereenkomst per 1 oktober 2023 opgezegd, wat werkneemster niet heeft geaccepteerd. Werkneemster vordert betaling van achterstallig salaris over de gewerkte uren in verband met de aanwezigheidsdiensten. Per aanwezigheidsdienst heeft werkneemster namelijk slechts vijf uur salaris ontvangen. Werkneemster spreekt werkgeefster aan op basis van artikel 7:616a BW, en stelt dat werkgeefster naast de payrollonderneming hoofdelijk aansprakelijk is voor de voldoening van haar salaris. Werkgeefster voert aan dat werkneemster tijdens de aanwezigheidsdiensten in de regel niets hoefde te doen, en dat vijf uur salaris per aanwezigheidsdienst een redelijke vergoeding is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een bijzondere situatie omdat

werkneemster vrijwel op haar werkplek in een van de appartementen woonde. Niet gesteld of gebleken is dat gedurende de aanwezigheidsdiensten zo vaak een beroep op werkneemster werd gedaan, dat zij feitelijk voortdurend aan het werk was en dat zij gedurende die diensten geen passende vrije besteding van uren en/of voldoende slaaptijd had. Het gevoel van 'aan staan' dat werkneemster sinds de invoering van de aanwezigheidsdiensten ervaarde, lijkt niet zozeer gerelateerd aan de werkzaamheden maar aan de dreigementen rondom haar huur. De kantonrechter vindt dat niet voldoende is onderbouwd dat de volledige aanwezigheidsdienst als arbeidstijd moet worden aangemerkt. Werkneemster heeft aangevoerd tijdens aanwezigheidsdiensten gemiddeld drie tot vijf keer per nacht gebeld te zijn. Uit de comparitie is daarnaast naar voren gekomen dat werkneemster zelden de deur uit hoefde. De kantonrechter gaat ervan uit dat de werkzaamheden veel minder dan vijf uur per dienst in beslag namen, en dat werkneemster qua slaapritme ingesteld was op de diensten. De compensatie van vijf uur per dienst biedt voldoende compensatie voor het gebrek aan bewegingsvrijheid. De vordering van werkneemster wordt afgewezen en zij wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4113

Zaaknummer: 10799404 UC EXPL 23-786o

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: H. Giard en S.N. Meijers

Wetsartikelen: 2 Richtlijn 2003/88/EG en ATW en 7:616a BW