

RECHTSPRAAK

De Regeling 1872 op grond waarvan 24-uursdiensten kunnen worden verloond door middel van een lager uurloon is niet op de rechtsverhouding tussen werknemer en werkgever van toepassing. De Regeling is namelijk niet schriftelijk aan werknemer bevestigd.

Feiten

Werknemer was van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2023 in dienst van Start People Services B.V. op basis van verschillende detacheringsovereenkomsten, waarbij hij op uitzendbasis werkzaam was bij VRZL als brandweerman. Op de detacheringsovereenkomsten is de Cao voor uitzendkrachten van toepassing (hierna: ABU cao). Bij VRZL werkte werknemer onder andere 24-uursdiensten van 07:00 tot 07:00 de volgende dag. Tijdens deze 24-uursdiensten was er sprake van actieve werkzaamheden tot 18:00 uur en vanaf 18:00 was sprake van wachttijd, waarbij werknemer stand-by moest blijven voor eventuele uitrukken. Blijkens de salarisstroken zijn de 24-uursdiensten steeds voor 18 hele uren verloond. Werknemer vordert o.a. een verklaring voor recht dat de 24-uursdiensten hebben te gelden als aanwezigheidsdienst als bedoeld in het Arbeidstijdenbesluit en vordert betaling van achterstallig loon.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat een 24-uursdienst als een aanwezigheidsdienst ex artikel 4.8:1 Arbeidstijdenbesluit moet worden beschouwd. Evenmin is in geschil dat alle 24 uur van een 24-uursdienst als arbeidstijd moet worden aangemerkt. De door werknemer gevorderde verklaring voor recht zal dan ook worden toegewezen. Start en VRZL menen echter dat de uren van die 24-uursdiensten kunnen worden verloond door middel van een lager uurloon, en dit zou zijn grondslag vinden in de Regeling 1872, die op de ambtelijke rechtsverhouding van de brandweerlieden met een aanstelling bij VRZL van toepassing is. De kantonrechter is van oordeel dat de Regeling 1872 niet op de rechtsverhouding tussen werknemer en Start van toepassing is. De kantonrechter overweegt hiertoe dat partijen het erover eens zijn dat op de detacheringsovereenkomsten tussen Start en werknemer de ABU cao van toepassing is en dat werknemer ten minste recht heeft op de inlenersbeloning. De afspraken die met werknemer over verloning zijn gemaakt volgen uit de met werknemer overeengekomen plaatsingsbevestigingen. Niet opgenomen staat daarin dat de Regeling 1872 van toepassing is. Dit had wel moeten gebeuren om deze regeling van toepassing te laten zijn. Start voert weliswaar aan dat zij werknemer meerdere malen heeft geïnformeerd over de Regeling 1872 en hierover uitleg heeft gegeven, maar dat is onvoldoende om deze Regeling 1872 ook van

toepassing te laten zijn. In de cao staat immers dat de toepasselijke beloningsregelingen schriftelijk aan de uitzendkracht moeten worden bevestigd. VRZL beroept zich verder op schending van de klachtplicht omdat werknemer jarenlang heeft aanvaard dat de uren van de 24-uursdienst werden verloond volgens de Regeling 1872. Na de uitleg van Start dat de verloning conform Regeling 1872 was, zou werknemer geen actie meer hebben ondernomen. De kantonrechter overweegt dat werknemer in ieder geval in 2021 en 2022 kenbaar heeft gemaakt het niet eens te zijn met de beloning van de 24-uursdiensten. Hiermee heeft werknemer voldaan aan de klachtplicht. De klachtplicht gaat immers niet zover dat werknemer steeds weer opnieuw zijn klacht had moeten herhalen. De vordering tot betaling van achterstallig loon wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:1950

Zaaknummer: 11126308 \ CV EXPL 24-2741

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: W.J.F. Geertsen en S. van het Ende

Wetsartikelen: 7:628 BW