

RECHTSPRAAK

Werkneemster is in dienst getreden bij Flexmeister Europe B.V. en heeft 24/7 zorg verleend. Omdat een werkvergunning ontbrak, heeft de Arbeidsinspectie de werkzaamheden onderbroken. De loonvordering van werkneemster ten aanzien van de aanwezigheidsuren wordt toegewezen.

Feiten

Werkneemster heeft een arbeidsovereenkomst gesloten met een vennootschap gevestigd in Zuid-Afrika (Flexmeister SA) en met een daaraan gelieerde in Nederland gevestigde vennootschap (Flexmeister Europe). Op basis van deze overeenkomsten heeft werkneemster 24/7 zorg verleend aan particuliere klanten in Nederland. De Arbeidsinspectie heeft, in verband met de omstandigheden waaronder werkneemster haar werkzaamheden moest uitvoeren, in opdracht van de officier van justitie werkneemster van haar werklocatie gehaald. Omdat werkneemster haar werkzaamheden niet meer verrichtte, heeft de Zuid-Afrikaanse vennootschap de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht opgezegd. Werkneemster voert aan dat de opzegging niet rechtsgeldig is en verzoekt vernietiging van het ontslag. Daarnaast vordert werkneemster loon aangezien zij 24/7 aanwezig moest zijn. Flexmeister Europa voert aan dat werkneemster niet-ontvankelijk is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De Nederlandse rechter is bevoegd aangezien werkneemster in Nederland woonachtig is en Flexmeister Europe in Nederland is bevestigd. In de arbeidsovereenkomst is geen rechtskeuzebeding opgenomen, waardoor Nederlands recht van toepassing is. De kantonrechter oordeelt dat Flexmeister Europe werkgeefster is. Zij betaalde het loon. Op aanvraagformulieren voor werkvergunningen heeft Flexmeister Europe aangevoerd werkgeefster te zijn. Werkneemster is niet rechtsgeldig op staande voet ontslagen. De opzegging is niet onverwijld gegeven, er is opgezegd met terugwerkende kracht en een dringende reden ontbreekt. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst voortduurt tot 20 januari 2025. Dat werkneemster meer dan de overeengekomen 38 uur per week daadwerkelijk zorg heeft verleend, heeft zij wel gesteld maar niet onderbouwd. Voor de overige uren die werkneemster gelet op de 24/7-zorg aanwezig was, geldt dat zij een aanwezigheidsverplichting had. Nadat werkneemster door de Arbeidsinspectie van haar werklocatie is gehaald, heeft zij enkele maanden niet gewerkt. Die periode komt voor rekening en risico van Flexmeister Europa. Zij heeft nagelaten zorg te dragen voor een geldige werkvergunning en heeft de leges niet betaald. De Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen,

Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg is deels van toepassing. De cao was algemeen verbindend verklaard. Over de periode dat de cao niet van toepassing was, geldt dat Flexmeister Europe in ieder geval het wettelijk minimumloon verschuldigd is over de gewerkte uren en aanwezigheidsuren. Hoewel aanwezigheidsuren anders mogen worden beloond, ziet de kantonrechter gelet op het ontbreken van een transparant beloningsbeleid reden om Flexmeister Europa te veroordelen tot betaling van het wettelijk minimumloon over alle uren, inclusief de aanwezigheidsuren. Voor de periode waarin de cao wel van toepassing was, geldt eveneens dat de aanwezigheidsuren verloond dienen te worden. Flexmeister Europe wordt in de gelegenheid gesteld om conceptspecificaties ter zake van het door haar verschuldigde loon in het geding te brengen. Iedere verdere beslissing, waaronder die ter zake van de proceskosten, wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:1625

Zaaknummer: 11391112 \ HA VERZ 24-155

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: A.A. Bouwman en M.M. van der Marel

Wetsartikelen: 7:628 BW en Artikel 2 onderdeel 1 Arbeidstijdenwet