

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Nul-urencontract moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht waarop artikel 7:629 BW van toepassing is

Werknemer is op 1 november 2006 op basis van een nul-urencontract in dienst getreden van werkgever als pompbediende. In de periode november 2006 tot 10 april 2008 heeft werknemer 1200 uur gewerkt. Op 10 april 2008 heeft werknemer een tia gehad en is hij opgenomen in het ziekenhuis. Onder verwijzing naar artikel 7:610b BW vordert werknemer loon tijdens ziekte (artikel 7:629 BW). Werkgever stelt zich op het standpunt dat van een arbeidsovereenkomst geen sprake is, doch uitsluitend van een voorovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De onderhavige overeenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (zogenoemde mup) en niet als een voorovereenkomst. Die laatste overeenkomst kenmerkt zich door een grote mate van wederzijdse vrijblijvendheid: enerzijds van de werkgever om de werknemer wel of niet op te roepen en anderzijds van de werknemer om een dergelijke oproep te aanvaarden of te weigeren. Bij de mup ligt dat anders; bij een dergelijk contract (ook wel o-urencontract genaamd) is de werkgever in beginsel verplicht om, als er werk is, de werknemer voor de arbeid op te roepen en is de werknemer in principe verplicht aan een dergelijke oproep gehoor te geven. In casu is het duidelijk dat er geen sprake was van een grote wederzijdse vrijblijvendheid om op te roepen of om te komen werken. Werknemer diende wekelijks een aantal (weliswaar soms wisselende) uren te werken en er werd een schema gemaakt van de per week te werken uren. Er gold voorts een verplichting ziekte te melden en werknemer moest zich in een dergelijk geval beschikbaar houden voor de nodige controles. Dat alles duidt zonder meer op een arbeidsovereenkomst en van een voorovereenkomst kan geen sprake zijn. In het midden kan daarbij nog blijven of en in hoeverre zich in casu het (weerlegbare) rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW voordoet, nu het debat van partijen daarop geen betrekking heeft gehad.

Voor zover werkgever zich op het standpunt stelt dat werknemer op 10 april 2008 de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, miskent de werkgever dat een werknemer hiervoor een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring moet afgeven. Nu werknemer tevens net een tia-aanval had ondergaan, is het niet aannemelijk dat hij de arbeidsovereenkomst wilde opzeggen. Werknemer was derhalve ziek en maakt aanspraak op doorbetaling van het loon.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-07-2009

ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2009:BK6030

Zaaknummer: 809896 \ CV EXPL 08-10522

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:629 BW