

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Werknemer is niet verplicht een aangeboden arbeidsovereenkomst op grond van de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf te accepteren bij contractwisseling. Werkgever dient loon te blijven betalen.

Werknemer is sinds 1995 in dienst in de functie van schoonmaker. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf van toepassing. Twistpunt tussen partijen is de omvang van de arbeidsovereenkomst. Daar waar werknemer zich op het standpunt stelt dat hij wekelijks minimaal 40 uur werkt, is werkgever van mening dat tussen partijen is afgesproken dat werknemer wordt betaald naar de daadwerkelijk door hem gewerkte uren met een maximum van 38 uur per week.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst tussen partijen voorhanden is en dus geen duidelijkheid bestaat over de omvang van de bedongen arbeid, zal door de kantonrechter vooralsnog aansluiting worden gezocht bij artikel 7:610b BW. Door werknemer is in dat kader onweersproken gesteld dat op basis van genoemd artikel ervan uit moet worden gegaan dat hij 163 uur per maand heeft gewerkt voor werkgever, hetgeen neerkomt op (afgerond) 38 uur per week. Bij de beoordeling van dit geschil zal de kantonrechter vooralsnog uitgaan van een maximaal aantal uren van 38 uur per week, hetgeen neerkomt op een loon van € 1.796,26 bruto per maand. De stelling van werkgever dat werknemer enkel aanspraak kan maken op de daadwerkelijk door hem gewerkte uren, heeft hij op geen enkele manier aannemelijk weten te maken. Gelijk werknemer stelt mag men in dat geval vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap verwachten dat de werkgever een deugdelijke administratie van de door werknemer gewerkte uren bijhoudt. Gesteld noch gebleken is dat werkgever dat heeft gedaan. De door werkgever geponeerde stelling dat werknemer ten onrechte één of meerdere dienstverbanden heeft geweigerd van nieuwe werkgevers die schoonmaakobjecten (op grond van de CAO Schoonmaak dient een verkrijger van een schoonmaakproject de aldaar werkzame werknemers een arbeidsovereenkomst aan te bieden), waarvoor werknemer werkzaam was, van werkgever hebben overgenomen, kan werkgever evenmin baten. Werknemer kan immers niet worden gedwongen een aan hem aangeboden dienstverband te accepteren. Het is in geval van weigering door werknemer aan werkgever, indien onvoldoende werkzaamheden voor werknemer voor handen zijn, om passende maatregelen te nemen, bijvoorbeeld door zich te wenden tot het UWV WERKbedrijf teneinde toestemming te verkrijgen om de arbeidsovereenkomst met werknemer (partieel) te mogen opzeggen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 24-06-2014

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2014:3397

Zaaknummer: 25387728 CV EXPL 11696-13

Rechters: A.S.M. Kuipers

Advocaten: R.A.U. van Juchter Bergen Quast en A.J.G. Strengers

Wetsartikelen: 7:610b BW en 38 CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf