

RECHTSPRAAK

werkneemster/HMS Customer Contact Center B.V.

Medewerkster contact center, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht, werkt in min of meer vast patroon en heeft recht op loondoorbetaling tijdens ziekte tot het einde van het (tijdelijke) dienstverband.

Werkneemster is voor de periode van 1 oktober 2012 tot 1 april 2013 op basis van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht in dienst geweest van HSM als Medewerker Contact Center. Zij is vanaf 13 december 2012 arbeidsongeschikt. Sinds die datum heeft zij geen loon meer ontvangen. Werkneemster stelt dat vanaf 1 oktober 2012 sprake was van een regelmatig arbeidspatroon en dat was afgesproken dat zij 12 uur per week zou werken. Zij vordert loon over de periode van 12 december 2012 tot 1 april 2013, gebaseerd op 12 uur per week.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Of een werknemer met een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht in geval van arbeidsongeschiktheid aanspraak heeft op doorbetaling van loon is afhankelijk van de vraag of de werknemer, indien de ziekte niet was opgetreden, arbeid zou hebben verricht (zie *Kamerstukken II 1995/96, 24439, 6, p. 21*). De duur van de loonaanspraak is dan in beginsel beperkt tot de duur van de beoogde tewerkstelling. Werkneemster werd in dit geval niet iedere week uitdrukkelijk opgeroepen om te komen werken, maar alleen het rooster werd wekelijks met haar afgestemd. Op basis van de gewerkte uren wordt geconcludeerd dat werkneemster tot haar ziekmelding op 13 december 2012 in een min of meer vast patroon werkte. Vast staat voorts dat zij vanaf de dag van ziekmelding, 13 december 2012, niet meer is 'opgeroepen'. Niet gesteld en nergens uit blijkt dat HMS het werk dat werkneemster tot haar ziekmelding verrichtte niet meer kon aanbieden omdat het niet meer beschikbaar zou zijn. Voldoende aannemelijk is aldus dat werkneemster, indien zij niet ziek zou zijn geworden, vanaf 13 december 2012 voor HMS zou hebben verder gewerkt in het min of meer vaste patroon en er is geen reden om te betwijfelen dat dat het geval zou zijn geweest tot het einde van het dienstverband op 1 april 2013. Werkneemster heeft derhalve, op de voet van artikel 7:629 BW, recht op loondoorbetaling vanaf 13 december 2012. Omdat zij kennelijk de ene week 12 uur werkte en vaak de andere week 8 uur in verband met het volgen van een opleiding, moet als gemiddeld aantal gewerkte uren per week 10 worden aangehouden. Daar komt het vakantiedagenpercentage van 9,6% bij, zodat moet worden uitgegaan van 10,96 uren per week.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 09-10-2014

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2014:5678

Zaaknummer: 3084111

Rechters: J.H. Wiggers

Advocaten: J.J.C.M. Rouws en M.F.J. Martens

Wetsartikelen: 7:629 BW