

RECHTSPRAAK

Er is sprake van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 BW en daarmee geldt ook de verplichting in lid 5 tot het doen van een aanbod voor een vaste urenomvang. Niet in geschil is dat de werkgever een dergelijk aanbod niet schriftelijk of elektronisch heeft gedaan. De loonvordering komt in aanmerking voor toewijzing.

Feiten

Horecare leent personeel uit. Werkneemster en Horecare hebben op 6 maart 2017 een arbeidsovereenkomst ‘Oproepmedewerker’ gesloten voor de duur van één jaar. In de overeenkomst is bepaald dat de oproepmedewerker verplicht is gehoor te geven aan een oproep en de werkgever verplicht is de oproepmedewerker naar evenredigheid op te roepen. De overeengekomen arbeidsduur is gemiddeld drie uur per maand. De arbeidsovereenkomst is meermalen verlengd, laatstelijk met ingang van 6 maart 2020. Naast haar werk voor Horecare was werkneemster werkzaam bij een café. Gedurende het jaar 2019 is werkneemster gemiddeld 17,72 uur per week werkzaam geweest voor Horecare. Gedurende de maanden januari en februari 2020 heeft werkneemster nog gewerkt voor Horecare. Als gevolg van de uitbraak van het coronavirus en de maatregelen die in verband daarmee zijn genomen is werkneemster pas vanaf mei 2020 weer opgeroepen. In een e-mail van 6 augustus 2020 aan Horecare heeft werkneemster gevraagd waarom Horecare nog geen voorstel had gedaan voor de omvang van haar contract. Werkneemster heeft vervolgens niets vernomen van Horecare naar aanleiding van deze vraag. In augustus 2020 vond een gesprek plaats tussen Horecare en werkneemster. Vervolgens is werkneemster door Horecare gebeld met de mededeling dat zij niet meer zou worden opgeroepen vanwege – kort gezegd – disfunctioneren. In een e-mail van 10 september 2020 heeft werkneemster hiertegen geprotesteerd en zich beschikbaar gesteld voor werk. Op deze e-mail ontving werkneemster geen reactie. In deze procedure vordert werkneemster afgifte van loonstroken en betaling van achterstallig loon.

Oordeel

De tussen Horecare en werkneemster gesloten arbeidsovereenkomst voldoet aan de in artikel 7:628a lid 9 BW gestelde voorwaarden aan een oproepovereenkomst. De arbeid is immers niet vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste één maand. In de arbeidsovereenkomst staat namelijk dat de medewerker in dienst treedt voor gemiddeld drie uur per maand. Een gemiddeld aantal uren is iets anders dan ‘één aantal uren’. De arbeidsovereenkomst is verder ook uitgevoerd als een oproepovereenkomst. Uit de loonstroken volgt immers dat de gewerkte uren maandelijks sterk verschillen (nog los van de

periode die pakweg maart en april 2020 besloeg waarin de lockdown gold). Op de arbeidsovereenkomst zelf staat bovendien ‘arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd oproepmedewerker’. Er is dus sprake van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 BW en daarmee geldt ook de verplichting in lid 5 van dit artikel tot het doen van een aanbod voor een vaste urenomvang. Niet in geschil is dat Horecare werkneemster een dergelijk aanbod niet schriftelijk of elektronisch heeft gedaan. Dit betekent dat werkneemster recht heeft op een vaste urenomvang van ten minste de gemiddelde omvang van de arbeid in de voorafgaande periode van 12 maanden. Werkneemster heeft het gemiddelde loon becijferd op € 912,07 bruto per maand. De vordering tot betaling van het loon vanaf februari 2020 zal, onder aftrek van het al betaalde loon, worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:9724

Zaaknummer: 8842037 CV EXPL 20-5339

Rechters: I.R.A. Timmermans

Advocaten: S. Remers en R.A.M. Golsteijn

Wetsartikelen: 7:628a BW