

RECHTSPRAAK

In de cao en/of de Arbeidstijdenwet valt niet terug te vinden dat de arbeidsomvang binnen twee dienstverbanden bij elkaar moet worden opgeteld. Bovendien zijn artikel 4.1 lid 3 van de CAO en de Arbeidstijdenwet niet bedoeld om het vermoeden van artikel 7:610b BW te weerleggen.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 22 augustus 2011 bij (de rechtsvoorganger van) Zonnehuisgroep Vlaardingen. De gemiddelde arbeidsomvang is per 1 januari 2015 vastgesteld op 3 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg van toepassing. De functie van werkneemster is met ingang van 15 januari 2019 komen te vervallen, als gevolg waarvan zij per die datum boventallig is verklaard. Aan werkneemster is in het kader van de herplaatsing aangeboden een opleiding te volgen, maar werkneemster heeft de toelatingstest niet gehaald. Werkneemster is vervolgens begonnen met een praktijkopleiding, maar heeft de opleiding – ook na een tweede poging – niet met goed resultaat afgerond. Op 18 januari 2021 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Per brief d.d. 12 maart 2021 heeft Zonnehuis Vlaardingen aan werkneemster kenbaar gemaakt dat het haar is gebleken dat werkneemster ziek is gemeld bij haar andere werkgever, terwijl zij dit niet had gemeld. Op 27 juli 2021 heeft werkneemster aanspraak gemaakt op betaling van achterstallig loon. Zonnehuisgroep Vlaardingen heeft die vordering afgewezen. Werkneemster vordert in onderhavige procedure een verklaring voor recht dat zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft voor 44,79 uur per week en betaling van achterstallig loon.

Oordeel

Vast staat dat partijen een arbeidsovereenkomst hebben gesloten met een arbeidsomvang van drie uren per week. Naar het oordeel van de kantonrechter is echter sprake van een situatie waarin de feitelijke omvang van de arbeid zich structureel op een hoger niveau bevindt dan de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur. De vraag die vervolgens moet worden gesteld is welke referentieperiode moet worden gehanteerd. De kantonrechter zal de jaren 2019 en 2020 als referentieperiode hanteren. Gezien de incidentele verhogingen van de arbeidsomvang van werkneemster ten gevolge van de door haar gevolgde opleidingen én de COVID-19-crisis geeft deze periode een representatief beeld van de daadwerkelijke gemiddelde arbeidsomvang. Zonnehuisgroep Vlaardingen heeft gesteld én met stukken onderbouwd dat werkneemster over heel 2019 en 2020 gemiddeld 16,9 uren per week heeft gewerkt. Haar stelling dat werkneemster niet beschikbaar zou zijn om gedurende 16,9 uren per week bij Zonnehuisgroep

Vlaardingen te werken – als zij daartoe zou zijn opgeroepen – is onvoldoende onderbouwd. Ook het verweer dat de cao en de arbeidstijdenwet eraan in de weg staan om de arbeidsomvang op 16,9 uur vast te stellen, wordt verworpen. In de cao en/of de Arbeidstijdenwet valt niet terug te vinden dat de arbeidsomvang binnen de beide dienstverbanden bij elkaar moeten worden opgeteld. Bovendien zijn de bepalingen niet bedoeld om het vermoeden van artikel 7:610b BW te weerleggen. De verklaring voor recht wordt toegewezen, alsmede een deel van de loonvordering.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:7471

Zaaknummer: 9650839 / CV EXPL 22-2587

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: S.I. Witkamp en S Zahri

Wetsartikelen: 7:610b BW