

RECHTSPRAAK

Loonvordering wordt toegewezen. Nulurencontract. Beroep op rechtsvermoeden uit artikel 7:610b BW.*Feiten*

Werkneemster is op 1 mei 2022 bij werkgever in dienst getreden voor bepaalde tijd, eindigend op 30 april 2023. De overeengekomen arbeidsomvang is nul uren per week. Het overeengekomen bruto-uurloon is per 1 oktober 2022 verhoogd van € 12 naar € 14,73. Op 28 december 2022 heeft tijdens de behandeling van een patiënt een aanvaring plaatsgevonden tussen werkneemster en X, de tandarts die werkneemster op dat moment assisteerde. Werkneemster heeft vervolgens in een geëmotioneerde toestand het voorval met haar manager en de directrice besproken. Op 29 december 2022 heeft werkneemster nog gewerkt, waarna zij tot 11 januari 2023 op een al geplande vakantie is geweest. Op 11 januari 2023 heeft werkneemster een e-mail van werkgever ontvangen dat haar contract 'on hold' wordt gezet en zij na haar vakantieperiode dus niet meer ingepland zal worden. Bij brief van 31 januari 2023 heeft de gemachtigde van werkneemster aan werkgever geschreven dat zij zich beschikbaar houdt voor werk en dat zij aanspraak maakt op doorbetaling van haar salaris. Werkgever heeft hierop gereageerd dat werkneemster alleen aan het werk kan als zij bereid is om met X te werken. Bovendien zal eerst de lucht moeten worden geklaard. Werkgever heeft aangegeven dat hij graag hoort of werkneemster daartoe bereid is. Werkneemster heeft zich op 20 februari 2023 ziekgemeld. Werkneemster vordert uitbetaling van haar achterstallig salaris.

Oordeel

Werkneemster heeft bij werkgever een nulurencontract. Uitgangspunt van een nulurencontract is dat een werkgever de vrijheid heeft een werknemer voor werkzaamheden op te roepen en de werknemer de vrijheid heeft al dan niet gehoor te geven aan een dergelijke oproep. Werkneemster heeft zich primair op het standpunt gesteld dat zij met werkgever een vaste arbeidsomvang is overeengekomen van vier dagen per week, die per 1 oktober 2022 is aangepast naar drie dagen per week. Dit standpunt heeft werkneemster onvoldoende onderbouwd. Het mag zo zijn dat werkneemster in de praktijk vaak op vaste dagen werd ingeroosterd, maar dat neemt niet weg dat in de arbeidsovereenkomst een arbeidsomvang van nul uren is overeengekomen en dat op de loonstrook van september 2022 staat dat sprake is van een oproepcontract. Subsidiar doet werkneemster een beroep op artikel 7:610b BW. Uit de loonstroken blijkt dat werkneemster veel meer uren heeft gewerkt dan de nul uren die in haar arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen. Werkgever is er niet in geslaagd om dit rechtsvermoeden te weerleggen. Werkneemster heeft haar loonvordering gebaseerd op de referteperiode oktober t/m december 2022, wat volgens haar neerkomt op een gemiddelde van

106,17 uur per maand. De kantonrechter zal als referteperiode de maanden oktober t/m december 2022 nemen en de maand januari 2023 buiten beschouwing laten. Deze maand is niet representatief, omdat toen de (bijzondere) omstandigheid speelde dat werkgever het contract van werkneemster 'on hold' had gezet. Voor wat betreft het gemiddeld aantal gewerkte uren in die periode, gaat de kantonrechter uit van de overgelegde loonstroken: 106,17 uur in oktober en november en 77,50 (106,17 uur minus 28,67 minderuren) in december 2022. De gemiddelde omvang komt daarmee uit op 96,61 uur per maand. De vraag of werkneemster recht op loon heeft over de hiervoor vastgestelde arbeidsomvang, moet worden beoordeeld aan de hand van artikel 7:628 lid 1 BW. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever over de periode van 11 januari 2023 tot 8 februari 2023 het loon moet doorbetalen, omdat het werkgever was die, naar aanleiding van het functioneringsgesprek en het voorval op 28 december 2022, heeft besloten werkneemster per 11 januari 2023 niet meer op te roepen en de overeenkomst 'on hold' te zetten. Dit is gelijk te stellen met een schorsing of op non-actiefstelling die, zoals hiervoor overwogen, voor rekening en risico van de werkgever komt. Dat is óók het geval als werkgever gegronde redenen had om werkneemster 'on hold' te zetten, zoals werkgever heeft aangevoerd, maar door werkneemster is betwist.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:3120

Zaaknummer: 10350607

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: P.C. Snijders en H.J.F. Wekking

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:610b BW