

RECHTSPRAAK

Loonvordering werkneemster met nulurencontract toegewezen. Recht op loonbetaling tijdens ziekte. Artikel 7:629 BW geldt ook voor werknemer die verplicht was gevolg te geven aan uren waarvoor opgeroepen.*Feiten*

Werkneemster is op 30 oktober 2023 in dienst getreden bij Oya's Childcare Ijsbaan B.V. (hierna: Oya's Childcare) als huishoudelijk medewerkster met een uurloon van € 14,81 bruto, exclusief emolumenten. Haar arbeidsovereenkomst, een nulurencontract, eindigde van rechtswege op 30 mei 2024. Deze overeenkomst viel onder de cao Kinderopvang 2023-24, die sinds 27 juni 2023 algemeen verbindend is verklaard en laatstelijk is gewijzigd op 26 september 2023. Uit de verstrekte loonstroken blijkt dat werkneemster in de maanden november 2023, december 2023 en januari 2024 respectievelijk 99 uur, 144 uur en 144 uur heeft gewerkt. Sinds 20 november 2023 heeft werkneemster echter regelmatig te maken gehad met gedeeltelijke uitval wegens ziekte. Op 29 januari 2024 meldde zij zich opnieuw gedeeltelijk ziek, waarna zij op 5 en 6 februari 2024 in totaal nog 18 uur werkte. Vervolgens meldde werkneemster zich geheel ziek vanwege een bacteriële infectie en zij heeft sindsdien niet meer voor Oya's Childcare gewerkt. Voor de maand februari 2024 was werkneemster ingeroosterd voor een totaal van 17 dagen. Volgens de loonstrook heeft Oya's Childcare het salaris over februari 2024 uitbetaald voor vijf dagen, wat overeenkomt met een totaal van 45 uur. Na deze periode is werkneemster niet opnieuw ingeroosterd en heeft zij geen salaris meer ontvangen van Oya's Childcare. Werkneemster stelt dat ze, ondanks het nulurencontract, recht heeft op loonbetaling tijdens ziekte. Werkneemster was tot 1 maart 2024 ingeroosterd en meent dat Oya's Childcare haar die uren moet betalen. Tevens vordert ze loon tijdens ziekte voor 147 uur per maand vanaf 1 maart 2024. Volgens werkneemster moet Oya's Childcare op grond van de cao 100% van het loon betalen, wat leidt tot het totaalbedrag van € 10.174,93 bruto aan achterstallig loon voor de periode februari tot en met mei 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft aangetoond dat ze voor de gehele maand februari 2024 was ingeroosterd voor 153 uur, gebaseerd op verstrekte roosters. Oya's Childcare beweert dat dit slechts pro-formaroosters waren, maar heeft geen definitief rooster overgelegd en heeft geen verdere toelichting gegeven. Omdat de cao Oya's Childcare verplicht om tijdig roosters te verstrekken, wordt uitgegaan van het rooster zoals verstrekt aan werkneemster. Het is aannemelijk dat werkneemster voor februari 2024 153 uur was

ingeroosterd en dat ze die uren zou hebben gewerkt als ze niet ziek was geweest. Na 1 maart 2024 beroept werkneemster zich terecht op artikel 7:610b BW voor de berekening van het verschuldigde loon tijdens ziekte, wat impliceert dat haar gemiddelde arbeidsomvang 147 uur per maand bedraagt. De rechter oordeelt dat werkneemster recht heeft op loonbetaling na 1 maart 2024. Het verweer van Oya's Childcare dat vanaf 30 april 2024 slechts 90% van het loon verschuldigd zou zijn, slaagt niet, omdat deze termijn betrekking heeft op de ziekteperiode en niet op de duur van de arbeidsovereenkomst. Het gevorderde bedrag is cijfermatig niet weersproken. Derhalve is de loonvordering toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:3067

Zaaknummer: 11096866 KK EXPL 24-331

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: M.W.M. Heijlaerts en F.A. Chorus

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:610b BW