

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt dat hij steeds volledige weken van 37,5 uur (als in de cao) werkte, terwijl volgens de arbeidsovereenkomst sprake was van een 32-urige werkweek. Loonbetaling deels via de bank en deels contant. Is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd?

Feiten

Werknemer is op 25 maart 2019 bij werkgever in dienst getreden in de functie van hulpmedewerker dakkapellen. De eerste arbeidsovereenkomst had een looptijd tot 20 september 2019. Daarin werd een arbeidsduur van maximaal 20 uren per week overeengekomen. Met ingang van 20 mei 2019 zijn partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan. De einddatum daarvan was 18 november 2019. De arbeidsduur volgens deze overeenkomst was maximaal 32 uur per week. Na 18 november 2019 is het dienstverband stilzwijgend voortgezet en is uiteindelijk sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Timmerindustrie van toepassing. In de periode van 26 maart 2022 tot 1 januari 2023 werd het loon van werknemer uitbetaald door de eenmanszaak van de zoon van werkgever. Op 4 maart 2023 is werknemer tijdens het werk een ongeval overkomen waardoor bij hem twee vingers werden geamputeerd. Sindsdien heeft hij ten gevolge van ziekte de bedongen werkzaamheden niet meer verricht. Werknemer vordert onder meer (a) een verklaring voor recht dat er sprake is van een fulltime (37,5 uur) arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, (b) verstrekking salarisstroken en een jaaropgave over de periode dat hij op een andere loonlijst was geplaatst, (c) betaling achterstallig loon en (d) aanmelding bij het pensioenfonds.

Oordeel

Deze zaak gaat over diverse verplichtingen die werkgever heeft uit hoofde van de arbeidsovereenkomst met werknemer.

Duur arbeidsovereenkomst

Werknemer stelt dat als gevolg van de stilzwijgende voortzetting van de werkzaamheden inmiddels een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur geldt. Werkgever heeft dat uiteindelijk ook ingezien en heeft erkend dat er sinds mei 2020 sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hoewel werkgever zich verzet tegen de toewijzing van de verklaring voor recht, wordt de vordering toegewezen.

Omvang arbeidsovereenkomst

De kantonrechter is van oordeel dat de onderbouwing van het betoog van werknemer voldoende is om hem te volgen in zijn standpunt dat sprake is van een fulltime dienstverband. De gevorderde verklaring voor rechte wordt eveneens toegewezen.

Salarisspecificaties, jaaropgave 2022 en aanmelding bedrijfstakpensioenfonds

Werknemer vordert afgifte van de salarisstroken over de periode vanaf 26 maart 2022 tot 1 januari 2023, alsmede afgifte van een jaaropgave met betrekking tot het jaar 2022, met daarin ook de periode waarin hij op een andere loonlijst was geplaatst. Werkgever stelt dat werknemer, met diens mondelinge instemming, in de periode vanaf 26 maart 2022 tot 1 januari 2023 bij de eenmanszaak van de zoon van werkgever in dienst is geweest. In die periode was de arbeidsovereenkomst met werkgever 'slapende' met als conclusie dat werknemer zijn vordering tegen de verkeerde partij heeft ingesteld. De kantonrechter deelt het standpunt van werkgever niet omdat de omstandigheden er niet op duiden dat werknemer willens en wetens heeft ingestemd met een (tijdelijke) indiensttreding bij de zoon van werkgever en een slapend dienstverband bij werkgever gedurende die tijd. Dat de zoon in de periode van 23 maart 2022 tot en met 31 december 2022 wel het loon heeft uitbetaald maakt dit niet anders. Werkgever moet werknemer aanmelden bij het bedrijfstakpensioenfonds.

Loon vanaf 5 maart 2023 en vakantiegeld

De loonvordering en de vordering met betrekking tot het vakantiegeld behorende bij een 37,5 werkweek worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:7596

Zaaknummer: 10684512 \ CV EXPL 23-3491

Rechters: Zander

Advocaten: M.P. Poelman, M.M. de Jong en E. van Roosmalen

Wetsartikelen: 7: 625 7:626 BW; 7:668a BW