

RECHTSPRAAK

Werknemer met nulurencontract voor bepaalde tijd heeft na een incident op het werk niet meer gewerkt. Vordering tot betaling loon tot einde dienstverband, transitievergoeding en billijke vergoeding.*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 3 oktober 2023 bij Mood, een Chinees-Japans restaurant, in dienst getreden als invalkracht-nul-uren op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, namelijk twaalf maanden. Werkneemster is op 5 januari 2024 door haar direct leidinggevende naar huis gestuurd omdat zij weigerde bepaalde werkzaamheden uit te voeren. Nadat werkneemster op 6 januari 2024 nog bij Mood heeft gewerkt, zijn de diensten van werkneemster voor de tweede week van januari 2024 uit het rooster verwijderd. Op de vraag van werkneemster waarom zij van het rooster is gehaald, heeft de direct leidinggevende haar laten weten dat zij vanwege de werkweigering voorlopig niet wordt ingedeeld. Werkneemster heeft naar aanleiding van de oproep in de Whatsappgroep om de beschikbaarheid op te geven voor week 4 en 5 gereageerd en haar beschikbaarheid vanaf 15 januari 2024 opgegeven. Voorts heeft werkneemster op 8 januari 2024 aan Mood een aangetekende brief met ontvangstbevestiging gestuurd. In deze brief laat werkneemster weten dat zij beschikbaar is om te werken en verzoekt zij aan Mood om haar een vast aantal uren per maand aan te bieden. Werkneemster is na 6 januari 2024 niet meer ingedeeld in het rooster. Per brief van 15 maart 2024 heeft de gemachtigde van werkneemster aan Mood verzocht om het achterstallig loon op basis van 62,50 uur per maand uit te betalen. Per e-mail van 18 april 2024 heeft Mood afwijzend gereageerd op het verzoek van de gemachtigde. De arbeidsovereenkomst van werkneemster is op 3 oktober 2024 van rechtswege geëindigd. Werkneemster verzoekt Mood te veroordelen tot betaling van € 829,38 bruto per maand ex emolumenten met ingang van 1 januari 2024 tot einde dienstverband. Mood voert gemotiveerd verweer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster vanaf 7 januari 2024 geen aanspraak heeft op betaling van loon, omdat werkneemster zich niet meer beschikbaar heeft gehouden voor het verrichten van werkzaamheden. Het niet werken is daarom veroorzaakt door werkneemster zelf en geen omstandigheid die in redelijkheid en billijkheid voor rekening van Mood komt. Bij de beoordeling of werkneemster zich beschikbaar heeft gehouden voor werk, gaat de kantonrechter uit van de door Mood toegelichte en door werkneemster niet betwiste werkwijze waarop de medewerkers met een nulurencontract worden ingedeeld. Deze werkwijze is als volgt. De medewerkers met een nulurencontract zitten in twee Whatsapp-groepen. Elke twee weken wordt hier gevraagd om de beschikbaarheid voor de komende twee

weken op te geven. Daarnaast wordt deze app ook in geval van spoed gebruikt om te vragen wie kan komen werken/invallen als dat nodig is. Hierop heeft werkneemster eenmaal gereageerd door op 8 januari 2024 aan te geven: *“Vanaf week 3 ben ik altijd do vr en za beschikbaar vanaf 17.00 uur. Dat geldt ook voor toekomstige weken tenzij aangegeven”*. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster met alleen het bericht van 8 januari 2024 zich feitelijk onvoldoende beschikbaar heeft gehouden. Het had op de weg van werkneemster gelegen om op zijn minst onder verwijzing naar haar bericht van 8 januari 2024 te reageren op de daarna gedane oproepen van Mood om de beschikbaarheid voor de komende twee weken op te geven. Uit de formulering van haar bericht van 8 januari 2024 volgt immers dat werkneemster mogelijk toch niet beschikbaar is op donderdag, vrijdag en zaterdag. Bovendien lag een reactie van werkneemster nog meer in de rede omdat Mood werkneemster niet meer indeelde terwijl werkneemster, volgens haar stelling, wel beschikbaar was om te werken. Omdat werkneemster na 8 januari 2024 op geen enkele wijze in de betreffende Whatsapp-groep heeft gereageerd, kan aan de mededeling in de brief van 15 maart 2024 van haar gemachtigde: *“Cliënte houdt zich uitdrukkelijk beschikbaar om de bedongen arbeid te verrichten”* niet de conclusie worden verbonden dat werkneemster zich daadwerkelijk beschikbaar hield voor het uitvoeren van werkzaamheden.

Mood hoeft geen billijke vergoeding te betalen

Het verzoek van werkneemster om aan haar een billijke vergoeding toe te kennen wordt afgewezen. Tegenover de betwisting van Mood heeft werkneemster haar stelling dat sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen van Mood onvoldoende onderbouwd.

Het door werkneemster gevorderde bedrag aan transitievergoeding wordt afgewezen

In het geval dat sprake is van een nulurencontract kan de transitievergoeding niet op basis van het maandsalaris worden berekend, maar wordt gekeken naar hoeveel uur er gemiddeld per maand is gewerkt. Voor de berekening van het aantal uren dat werkneemster gemiddeld heeft gewerkt gaat de kantonrechter uit van de uren die op de loonstroken zijn vermeld, minus de uren “directe uitbetaling”. Naast het al door Mood aan werkneemster betaalde bedrag van € 97,75 bruto resteert kort en goed geen te betalen bedrag aan transitievergoeding meer.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11998

Zaaknummer: 11233671

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: G.H. Amstelveen, S.A.J. van Riel en mr. K. Pullens

Wetsartikelen: 7:628 BW