

RECHTSPRAAK

Loonvordering en overige vorderingen werkneemster toegewezen. Ex artikel 7:610b BW wordt, gebaseerd op de eerder door werkneemster gewerkte overuren, een grotere arbeidsomvang vastgesteld.*Feiten*

Werkneemster is op 8 januari 2022 in dienst getreden bij NCC Power Flower (hierna: NCC) als algemeen medewerkster. In mei 2023 heeft NCC werkneemster berichten gestuurd dat zij een periode rust kon nemen en zal worden doorbetaald. Op 22 juli 2024 is werkneemster gezien door de bedrijfsarts. Het advies van de bedrijfsarts vermeldt dat werkneemster sinds mei 2023 op non-actief is gesteld wegens een arbeidsconflict, en dat er inmiddels geen sprake meer is van arbeidsongeschiktheid. In augustus 2024 heeft NCC werkneemster uitgenodigd voor een gesprek. Werkneemster heeft aangegeven niet te kunnen omdat zij met haar moeder naar het ziekenhuis moest. NCC heeft werkneemster laten weten dat zij het moest laten weten wanneer het beter met haar gaat, zodat er een nieuwe afspraak gepland kon worden. In november 2024 heeft NCC werkneemster geïnformeerd dat de arbeidsovereenkomst niet verlengd werd. In december 2024 heeft NCC werkneemster opgeroepen om werkzaamheden te verrichten voor bedrijf X, waarna werkneemster enkele dagen werkzaamheden voor bedrijf X heeft verricht. De arbeidsovereenkomst is op 5 januari 2025 van rechtswege geëindigd. In de onderhavige zaak vordert werkneemster een veroordeling van NCC tot betaling van loon, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en rente, de transitievergoeding, buitengerechtelijke incassokosten en de transitievergoeding. Werkneemster voert aan dat NCC haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst niet (volledig) is nagekomen en dat werkneemster nog recht heeft op betaling van achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werkneemster per mei 2023 is vrijgesteld van werk met behoud van loon, waardoor NCC gehouden is dit aan werkneemster door te betalen over de periode van vrijstelling. Werkneemster voert eveneens aan over februari 2022 tot en met mei 2023 gemiddeld 78,68 uur te hebben overgewerkt. NCC heeft dit niet weersproken, zodat van de juistheid daarvan wordt uitgegaan. Het staat vast dat werkneemster sinds haar indiensttreding (veel) meer heeft gewerkt dan de 40 uur per week die in haar arbeidsovereenkomst staat. Dit maakt dat de arbeidsomvang structureel hoger was dan overeengekomen. Daarmee is sprake van een rechtsvermoeden in de zin van artikel 7:610b BW. NCC wordt in de proceskosten veroordeeld. Tijdens de periode waarin werkneemster was vrijgesteld van werk, hoefde zij geen werkzaamheden voor NCC te verrichten en zich daar dus ook niet beschikbaar voor te stellen. In 2024 is werkneemster

enige tijd arbeidsongeschikt geweest, maar niet is gebleken dat zij niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan. NCC stelt dat werkneemster zich na haar betermelding onvoldoende bereid heeft verklaard werkzaamheden te verrichten, maar dit heeft werkneemster betwist en het strookt niet met de door partijen in die periode gevoerde correspondentie. De conclusie is dat werkneemster tot einde dienstverband recht heeft gehouden op doorbetaling van loon. De loonvordering van werkneemster is toewijsbaar. Ook de overige vorderingen worden toegewezen, behalve de vordering die betrekking heeft op de eindafrekening van niet-genoten vakantiedagen, aangezien over het maandelijkse loon al een toeslag van 9,6% voor vakantie-uren is toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 05-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:964

Zaaknummer: 11298597 \ CV EXPL 24-3053

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: H.H. Jansen en mr. E.M.F. Opering

Wetsartikelen: 7:610b BW