

RECHTSPRAAK

Leerling is bij werkgever in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst. Werkgever moet achterstallig loon betalen plus wettelijke verhoging. Ook moet werkgever formulieren aftekenen en de leerling aanmelden bij het pensioenfonds.*Feiten*

Werknemer heeft sinds 1 november 2023 als BBL-student werkzaamheden verricht voor Bouwmanagement Holland B.V. (hierna: BMH). Werknemer heeft de overeenkomst beëindigd met ingang van 1 november 2024 en stelt dat sprake was van een arbeidsovereenkomst. Volgens BMH is tijdens de looptijd van de overeenkomst gebleken dat het leeraspect een grotere rol speelde dan het werkaspect, waardoor de overeenkomst moet worden aangemerkt als een leerovereenkomst. Werknemer stelt dat de cao Bouw & Infra gedurende het hele dienstverband (1 november 2023 tot 1 november 2024) van toepassing is geweest. BMH heeft dat betwist en aangevoerd dat de cao pas vanaf 2 april 2024 verplicht van kracht is geweest.

Daarnaast stelt werknemer dat hij meer uren heeft gewerkt dan afgesproken en dat hij te weinig loon heeft ontvangen. Werknemer vordert betaling van het achterstallige loon (inclusief reiskostenvergoeding), vermeerderd met de maximale wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Ook vordert werknemer vergoeding van buitengerechtelijke kosten, ondertekening van de formulieren “proeve van bekwaamheid”, aanmelding bij het bedrijfstakpensioenfonds en vergoeding van de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stukken blijkt dat partijen in het kader van de opleiding van werknemer een arbeidsovereenkomst hebben gesloten op basis waarvan werknemer in dienst trad als ‘stagiair’. Tussen partijen is niet in geschil dat sprake was van loon en gezag, zodat alleen nog beoordeeld hoeft te worden of sprake was van arbeid. Werknemer stelt dat hij dezelfde werkzaamheden heeft verricht als collega’s, zoals schilderen, installeren van sanitair, afkitten van badkamers, enzovoort. Ook moest hij regelmatig naar de bouwmarkt rijden om materialen te halen voor de klus op locatie. Nu BMH dit onvoldoende heeft betwist, wordt in het kader van deze procedure aangenomen dat de werkzaamheden als arbeid kunnen worden gekwalificeerd. De kantonrechter is van oordeel dat de overeenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. De cao Bouw & Infra was van toepassing van 1 november tot en met 31 december 2023, omdat de cao 2023 toen algemeen verbindend was verklaard. Van 1 januari tot en met 1 april 2024 gold geen verbindende cao. Vanaf 2 april 2024 is de cao 2024 opnieuw van toepassing geweest, tot het einde van het

dienstverband.

Arbeidsduur en achterstallig loon

Uit de arbeidsovereenkomst blijkt dat een arbeidsduur van minimaal 32 uur per week is overeengekomen. Werknemer heeft echter aannemelijk gemaakt dat hij gemiddeld 40 uur per week heeft gewerkt, verdeeld over vier dagen van elk tien uur. BMH heeft erkend dat werknemer collega's na werktijd naar huis bracht, wat deze langere werkdagen ondersteunt. De kantonrechter oordeelt dat BMH onvoldoende gemotiveerd heeft betwist dat werknemer 40 uur per week heeft gewerkt. De stelling van BMH dat werknemer op vrijdag vanwege de opleiding vrij moest zijn, doet daar niet aan af, omdat is aangetoond dat werknemer maandag tot en met donderdag tien uur per dag heeft gewerkt. Ook de stellingen van BMH over disfunctioneren worden verworpen. De vordering met betrekking tot werken op feestdagen en extra dagen is afgewezen, omdat deze onvoldoende is onderbouwd. De kantonrechter stelt vast dat BMH te weinig loon heeft betaald: zowel het gehanteerde uurloon als het aantal gewerkte uren was te laag. BMH moet daarom achterstallig loon betalen. BMH heeft het loon stelselmatig te laat betaald. Daarom is de wettelijke verhoging toegewezen, gematigd tot 25% van het achterstallige loon. De wettelijke rente over het te laat betaalde loon is eveneens toegewezen, aangezien BMH telkens in verzuim was.

Overige vorderingen

Werknemer heeft een reiskostenvergoeding van € 377,55 gevorderd voor woon-werkverkeer per motor. Aangezien BMH deze kosten en de hoogte ervan niet heeft betwist, is dit bedrag volledig toegewezen. De poging van BMH om schade aan de bedrijfsauto, twee parkeerboetes en kosten voor autospiegels met het loon te verrekenen, is afgewezen. Er is onvoldoende onderbouwing geleverd dat werknemer opzettelijk of bewust roekeloos heeft gehandeld, of dat de schade buiten werktijd is ontstaan. Verrekening is dus niet toegestaan.

De kantonrechter bepaalt dat BMH verplicht is om de formulieren "proeve van bekwaamheid" te ondertekenen, nu werknemer de werkzaamheden voldoende heeft uitgevoerd. Ook moet BMH werknemer met terugwerkende kracht aanmelden bij het pensioenfonds bpfBOUW voor de periode waarin de cao van toepassing was: van 1 november 2023 tot en met 31 december 2023 en van 2 april 2024 tot en met 31 oktober 2024.

De vordering tot vergoeding van de eigen bijdrage voor rechtsbijstand is afgewezen. Deze kosten vallen onder de proceskosten en zijn onvoldoende onderbouwd als buitengerechtelijke incassowerkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:2231

Zaaknummer: 11553315 \ KK EXPL 25-110

Rechters: A.J. Wesdorp en B. Parmentier

Advocaten: M.W.M. Heijlaerts

Wetsartikelen: 7:61o BW, 7:623 Bw, 6:83 aanhef en onder a BW, 7:262 lid 1 BW en 7:661 lid 1 BW.