

RECHTSPRAAK

werknemer/Zorgzaamheid B.V.

Jonge man, net begonnen met SPH-opleiding, fungeert als gezinshuisouder. Vraag welk loon hem toekomt gelet op de Cao Jeugdzorg.

Feiten

Zorgzaamheid exploiteert twee gezinshuizen in X en verleent jeugdzorg. Werknemer is sinds 1 oktober 2011 in dienst van Zorgzaamheid als leerling-pedagogisch medewerker. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Jeugdzorg (hierna: de CAO) van toepassing. Voor de uitoefening van zijn functie woonde werknemer in het gezinshuis aan de a-sstraat 2. Bij beschikking d.d. 27 mei 2015 heeft de kantonrechter te Lelystad de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 15 juni 2015 ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. In conventie heeft de kantonrechter voor recht verklaard dat de salariëring van werknemer vanaf september 2013 onjuist is. Zij heeft Zorgzaamheid veroordeeld tot betaling aan werknemer van een bedrag van € 1.487,14 bruto te vermeerderen met 25% wettelijke verhoging en tot betaling van een vergoeding voor 14 opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen, vermeerderd met de wettelijke verhoging van 25% en bepaald dat aan werknemer overeenkomstig artikel 5 lid 2 van bijlage X van de CAO voor de duur van de arbeidsovereenkomst een onregelmatigheidstoeslag van 14% wordt uitbetaald met als maximum het uurloon behorende bij schaal 5 periodiek 11. Tegen dit oordeel keert werkgever zich in hoger beroep.

Oordeel

Werknemer heeft feitelijk de functie van gezinshuisouder uitgeoefend. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer als leerling-werknemer werkzaam is. Werknemer komt op tegen dit oordeel. Het hof stelt voorop dat in artikel 25 lid 2 van de CAO voor leerling-werknemers een inschalingssystematiek is vastgelegd, waarbij inschaling afhankelijk is van de gevolgde opleiding en het leerjaar. Een leerling-werknemer ontvangt niet het salaris dat een ‘volleerd’ medewerker in dezelfde functie ontvangt. Het komt dus aan op de vraag of werknemer kan worden aangemerkt als een leerling-werknemer in de zin van artikel 25.2 CAO. Het hof beantwoordt die vraag bevestigend. Allereerst kan het werk van werknemer bij Zorgzaamheid niet worden losgezien van de bijzondere verhouding tussen werknemer enerzijds en A en B anderzijds, waarbij de laatsten zich over werknemer hebben ontfermd en hem intensief hebben begeleid in zijn proces van volwassenwording. De verhouding tussen A en B enerzijds en werknemer anderzijds had daardoor al enigszins het karakter van die van leermeester(s)-pupil. Voor het hof is aannemelijk geworden dat die verhouding ook hun arbeidsrelatie heeft

gestempeld. Vervolgens acht het hof voldoende aannemelijk dat werknemer zijn werkzaamheden niet geheel zelfstandig verrichtte. Werknemer was weliswaar het eerste aanspreekpunt en als eerste verantwoordelijk voor de zorg van de kinderen met wie hij het huis bewoonde, maar hij kon terugvallen op A en B. Bovendien werd hij geholpen door vrijwilligers, betaalde krachten en stagiaires. Ook de leeftijd van werknemer, die 20 jaar was toen hij bij Zorgzaamheid in dienst kwam, vormt een indicatie dat hij de functie van gezinshuisouder niet zelfstandig vervulde, zeker in combinatie met het feit dat werknemer naast zijn werk een studie volgde die in het verlengde lag van zijn werk in de jeugdzorg. In artikel 2.1 van bijlage X van de CAO is over de omvang van de arbeidsovereenkomst van gezinshuisouders bepaald: 'De standaardformatieomvang bedraagt 0,25 fte per pupilplaats'. Volgens werknemer heeft hij geruime tijd de zorg voor meer dan vier kinderen gehad. Voor de periode dat hij vijf of zes kinderen had, dient dan ook te worden uitgegaan van een arbeidsomvang van respectievelijk 1,25 en 1,5 fte. Het hof acht de door Zorgzaamheid voorgestane uitleg, waarbij een gezinshuisouder maximaal een dienstverband van 1 fte heeft de meest voor de hand liggende uitleg. Het tekent daarbij aan dat deze uitleg, anders dan werknemer meent, in zijn situatie ook niet tot een onbillijke uitkomst leidt en evenmin leidt tot een situatie waarbij werknemer zou zijn 'uitgebuit'. Het hof heeft vastgesteld dat werknemer bij zijn zorg voor de bij hem geplaatste (meer dan vier) kinderen ook op structurele en substantiële basis hulp heeft gehad, zodat de zorg niet alleen door hem verricht hoefde te worden. Het feit dat werknemer erin is geslaagd om naast zijn werk als gezinshuisouder met succes een hbo-opleiding te volgen, wijst er ook op dat werknemer naast zijn werk ruimte had voor andere activiteiten. De salarisaanspraken van werknemer dienen herberekend te worden. Zorgzaamheid zal dan ook worden veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 39.011,47 bruto in hoofdsom, waarbij het hof verstaat dat op dit bedrag in mindering strekt het door Zorgzaamheid naar aanleiding van het vonnis in eerste aanleg reeds betaalde bedrag van € 9.411,90 bruto. Het hof ziet in een en ander aanleiding om de wettelijke verhoging te matigen tot nihil. Werknemer heeft wel, zoals gevorderd, aanspraak op de wettelijke rente, steeds vanaf de data waarop het correcte salaris betaald had moeten worden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-08-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:7132

Zaaknummer: 200.193.974/01

Rechters: H. de Hek, M.E.L. Fikkers en M. van den Steenhoven

Advocaten: M. Nolet en M.L. Joha