

RECHTSPRAAK

werknemer/bewindvoerders van B

Zorgverlener, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor B (op grond van een PGB), heeft onvoldoende onderbouwd dat door de bewindvoerders van B een hoger loon of aantal arbeidsuren is toegezegd.

Feiten

Werknemer heeft vanaf 1 februari 2013 als zorgverlener op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verricht ten behoeve van B die een persoonsgebonden budget (hierna: PGB) ontving. Per 1 augustus 2014 geldt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vanaf 1 september 2015 heeft de SVB het maandloon voor de vaste werkuren, gesteld op 27 uur per week, rechtstreeks uitbetaald aan werknemer. Feitelijk werkte werknemer toen echter 30 uur per week. Incidentele extra uren zijn door de bewindvoerders aan werknemer betaald. Op 5 november 2015 hebben de bewindvoerders een e-mail gestuurd naar werknemer waarin staat dat de SVB heeft laten weten dat wijzigingen in contracten per 1 januari 2016 nog in november moeten worden opgestuurd om die wijzigingen tijdig uit te kunnen voeren. De bewindvoerders stellen voor dat het contract ongewijzigd blijft op vaste basis gerekend voor 30 uur per week, 48 weken per jaar. Per e-mailbericht van 8 mei 2016 verstrekken de bewindvoerders aan werknemer een opgave van de extra uren in april en voegen daaraan toe: 'Per 1 mei lijkt het me handig je maandloon te verhogen op basis van 7 uur extra per week (om de week de wo/do erbij) tot 37 uur per week. Dan kom je op een maandloon van: $37 \times 15 \times 4 = 2220$. Er is dan rekening gehouden met 4 weken vakantie per jaar, oftewel dat je 48 weken per jaar werkt. De extra's zoals het teamoverleg etc. blijven we gewoon apart verrekenen.'

Werknemer reageert nog dezelfde dag en geeft aan dat hij zich afvraagt of de SVB dan wel alles in orde heeft. Zelf heeft hij liever dat het per 1 juni ingaat vanwege de verhalen en geschiedenis met de SVB, dan weet hij zeker dat het in orde is omdat er meer tijd overheen gaat. Met ingang van 1 juni 2016 is het aantal arbeidsuren per week verhoogd naar 37 uur per week. In verband hiermee is aan de SVB als nieuw maandloon doorgegeven een bedrag van € 2.220. De arbeidsovereenkomst is door de kantonrechter bij beschikking van 29 november 2018 met ingang van diezelfde datum ontbonden. Werknemer heeft bij ontbinding aanspraak gemaakt op een hogere transitievergoeding en op achterstallig salaris, berekend vanaf 1 juni 2016. Daartoe heeft hij zich beroepen op de Cao Gehandicaptenzorg en op een toezegging door de ouders, tevens bewindvoerders en mentoren van B. Partijen verschillen in hoger beroep van mening over de hoogte van het verschuldigde uurloon en, in samenhang daarmee, het aantal door bewindvoerders uitbetaalde arbeidsuren per week.

Oordeel

Omdat inmiddels tussen partijen vaststaat dat de cao niet van toepassing is, resteert als grondslag voor de salarisclaim van werknemer nog slechts de gestelde toezegging voor het door werknemer verzochte hogere salaris en de stelling dat hij maar voor 27 uur per week betaald kreeg, terwijl hij een werkweek van 37 uur had. Werknemer heeft niet onderbouwd waaruit de toezegging voor een hoger salaris bestaat. Voor zover werknemer zich hiervoor heeft beroepen op de salarisspecificatie en op een (door de bewindvoerders opgesteld) concept voor een vaststellingsovereenkomst waarin wordt vermeld dat werknemer voor gemiddeld 27 uur per week werkt tegen een bedrag van € 2.350 per maand, geldt dat die salarisspecificatie en dat concept zich niet verdragen met de rekensom zoals opgenomen in het e-mailbericht van 8 mei 2016. Mede in het licht van de toelichting die bewindvoerders in hun e-mail van 5 november 2015 hebben gegeven op de verhoging van het uurloon naar € 15 per uur is duidelijk dat de specificatie en het concept slechts beogen om naar buiten toe (SVB en fiscus) 'binnen de regels te blijven'. Uit bedoelde bescheiden valt daarom geen bewijs te putten voor de stelling van werknemer. De opvatting van werknemer dat hij vanaf 1 juni 2016 steeds 10 uur per week te weinig salaris heeft ontvangen omdat op de bedoelde salarisspecificatie en in de conceptvaststellingsovereenkomst staat dat de contractsomvang 27 uur per week bedraagt, verdraagt zich evenmin met de rekensom uit het e-mailbericht van 8 mei 2016. Werknemer heeft niet onderbouwd dat op enig moment met de bewindvoerders is overeengekomen dat hij een hoger uurloon zou ontvangen of dat de bewindvoerders een concrete loonsverhoging hebben toegezegd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-07-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:5748

Zaaknummer: 7642702

Rechters: M.E.L. Fikkers, O.E. Mulder en J.A. Gimbrère

Advocaten: J.M. Jansen en J. Keizer

Wetsartikelen: 7:610 BW