

RECHTSPRAAK

Werkgeefster wordt veroordeeld tot nabetaling van salaris, omdat werkneemster is geslaagd in het leveren van bewijs dat er meer uren zijn gewerkt dan er betaald zijn.

Feiten

Werkneemster is op 5 november 2018 in dienst getreden bij werkgeefster. De arbeidsovereenkomst is geëindigd op 5 maart 2020. De boekhouder van werkgeefster heeft werkneemster met een e-mail van 1 april 2020 een eindafrekening gestuurd, waarin staat dat werkneemster een bedrag van € 757,23 te veel heeft ontvangen. In een e-mail van 25 mei 2020 heeft de advocaat van werkneemster aan werkgeefster meegedeeld dat nog een transitievergoeding moet worden betaald. Werkneemster verzoekt de kantonrechter werkgeefster te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding van € 296,83 bruto, een bedrag van € 909,79 bruto ter zake van een eindafrekening en een bedrag van € 5.273,30 bruto aan loon. Ook wordt verzocht om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een aanvulling van het loon tot het juiste salaris en voor recht te verklaren dat een dienstverband bestond van vier dagen en 28,5 uur per week. Aan dit verzoek legt werkneemster ten grondslag – kort weergegeven – dat werkgeefster een transitievergoeding verschuldigd is, dat gewerkte uren niet zijn betaald en dat de eindafrekening onjuist is. Ook stelt werkneemster dat te weinig salaris is betaald, omdat zij als allround haarstyliste werkte.

Oordeel

Transitievergoeding en eindafrekening

Het verzoek ten aanzien van de transitievergoeding wordt afgewezen. Uit de door werkneemster overgelegde loonspecificatie blijkt dat de transitievergoeding op of rond die datum al is betaald. Het verzoek ten aanzien van de eindafrekening wordt eveneens afgewezen. Werkneemster vordert een bedrag van € 909,79 bruto, maar daarvan maakt de transitievergoeding van € 296,83 bruto deel uit en die is al betaald. Werkneemster heeft ook erkend dat zij nog € 239,00 moet terugbetalen in verband met een lening en dat zij nog een betaling van € 500 heeft ontvangen. Dat leidt ertoe dat werkgeefster in dit kader niets meer verschuldigd is. Het verzoek ten aanzien van een bedrag van € 5.273,30 bruto ziet op de stelling dat er uren zijn gewerkt waarvoor niet is betaald. Het verzoek wordt toegewezen.

Loonbetaling over extra gewerkte uren

Uit de door werkneemster overgelegde loonspecificaties blijkt dat er tijdens het dienstverband over een periode van 14 maanden in totaal 1197 uren zijn betaald. Volgens een door

werkneemster overgelegd overzicht heeft zij daarnaast in totaal nog 525 extra uren gewerkt. Werkneemster neemt daarbij het standpunt in dat zij wekelijks op vier dagen per week heeft gewerkt, op hele werkdagen van zeven tot acht uur per dag, en 28.5 uur per week gemiddeld. Naar het oordeel van de kantonrechter is werkneemster erin geslaagd voldoende bewijs te leveren van haar stelling. Werkneemster heeft in het kader van de bewijsopdracht verschillende getuigen laten horen. Die verklaringen zijn voldoende duidelijk en geloofwaardig en vinden ook steun in de door werkneemster overgelegde agenda. Werkgeefster heeft daartegenover onvoldoende argumenten en gegevens naar voren gebracht die tot een ander oordeel kunnen leiden. De kantonrechter neemt daarom als vaststaand aan dat werkneemster nog recht heeft op betaling van 525 extra gewerkte uren. Werkneemster maakt nog aanspraak op betaling van een bedrag van in totaal € 6.090 bruto. De kantonrechter kan echter niet meer toewijzen dan is gevorderd. Werkgeefster zal daarom worden veroordeeld tot betaling van € 5.273,30 bruto. Gelet op het voorgaande kan de verzochte verklaring voor recht dat een dienstverband bestond met een omvang van vier dagen per week en gemiddeld 28.5 uur per week eveneens worden toegewezen.

Aanvulling op het loon

De door werkneemster verzochte aanvulling van het loon tot het juiste salaris, ziet erop dat werkneemster van mening is dat zij op grond van de cao Kappersbedrijf vanaf de aanvang van het dienstverband een uurloon had moeten krijgen van € 11,92 bruto, op basis haar functie als allround haarstyliste en het aantal ervaringsjaren. In het Functiehandboek behorend bij de Cao Kappersbedrijf wordt een onderscheid gemaakt tussen de functie haarstylist en allround haarstylist. Daaruit blijkt dat de werkzaamheden in de functie allround haarstylist zich vooral onderscheiden doordat in die functie, anders dan in de functie haarstylist, ook klachten moeten worden opgelost, probleemoplossing voor collega's plaatsvindt, met samenstelling van kleurcorrecties wordt gewerkt, en opsteken en vlechten van haar wordt gedaan. Werkneemster heeft niet, althans onvoldoende gesteld, gemotiveerd en onderbouwd dat zij ook deze onderscheidende werkzaamheden van de functie allround haarstylist heeft verricht. Werkneemster is dus door werkgeefster terecht ingedeeld in de functie haarstylist. Wat betreft de ervaringsjaren geldt dat op grond van artikel 4.5 van de Cao Kappersbedrijf als ervaringsjaren worden aangemerkt iedere periode van twaalf maanden waarin een werknemer in dienst is geweest als werknemer in het kappersbedrijf, waarbij een werknemer zijn ervaringsjaren meeneemt als van werkgever wordt veranderd binnen het kappersbedrijf. Werkneemster had bij aanvang van het dienstverband met werkgeefster twee ervaringsjaren als werknemer in het kappersbedrijf. De door werkneemster genoemde periode dat zij als zelfstandige in haar eigen kappersbedrijf werkzaam is geweest, telt niet mee. De cao Kappersbedrijf maakt immers duidelijk dat alleen ervaringsjaren als werknemer meetellen. Gelet op de overgelegde loonspecificaties heeft werkneemster over de periode van 1 november 2018 tot 1 juli 2019 een bedrag van € 0,20 bruto per uur te weinig ontvangen. In totaal maakt zij nog aanspraak op een bedrag van € 221,80 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:2047

Zaaknummer: 8544893

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: L.M. van den Ende

Wetsartikelen: 7:628 BW