

RECHTSPRAAK

Werknemer was feitelijk 24 uur per dag bij de klant aanwezig. Dat was geen vrije keuze van werknemer, hij was dat op grond van de opdracht verplicht. De tijd dat werknemer aanwezig moest zijn telt als arbeidstijd en moet worden vergoed.

Feiten

Werknemer heeft met ZorgCompaan c.s. een arbeidsovereenkomst gesloten met uitgestelde prestatieplicht fase A. Werknemer heeft in opdracht van ZorgCompaan c.s. (medische) zorg verleend aan een aantal particuliere klanten van ZorgCompaan c.s. Hij heeft daarvoor per week maximaal 38,5 uur betaald gekregen. Het uit te betalen uurloon stond in de uitzendbevestiging en was (vaak) hoger. De arbeidsovereenkomst is geëindigd in week 24 van 2016. Bij de kantonrechter heeft werknemer betaling gevorderd van achterstallig loon en reiskosten. De kantonrechter heeft geconcludeerd dat tussen partijen is overeengekomen dat werknemer au pair-zorg zou gaan verlenen en dat aan hem maximaal 5,5 uur per dag aan gewerkte uren zou worden uitbetaald. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen, behalve de vordering tot betaling van reiskosten.

Oordeel

Het draait in deze zaak om de vraag of werknemer recht heeft op meer loon dan hij tot nu toe van ZorgCompaan c.s. heeft ontvangen.

Aard van de werkzaamheden

Van belang is wat de aard van de werkzaamheden en de daartoe strekkende opdracht van ZorgCompaan c.s. is geweest. De arbeidsovereenkomst zegt daarover niets. Waar partijen over twisten, is of werknemer verplicht was om 24 uur per dag bij de klant in huis aanwezig te zijn of dat hij slechts bereikbaar hoefde te zijn. Vast staat dat de werkzaamheden bestonden uit het verlenen van (medische) zorg aan klanten van ZorgCompaan c.s. op verschillende momenten verspreid over de dag. Werknemer was feitelijk 24 uur per dag bij de klant aanwezig, hij at en sliep daar ook. Dat was geen vrije keuze van werknemer, hij was dat op grond van de opdracht van ZorgCompaan c.s. verplicht. Het komt er dus op neer dat ZorgCompaan c.s. van werknemer verlangde dat hij 24 uur per dag bij de klant aanwezig was en dat hij zonodig direct gehoor moest geven aan een oproep van de klant. Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie van de EU geldt de tijd dat werknemer aanwezig moest zijn ook als arbeidstijd. De verweren van ZorgCompaan c.s. dat werknemer loon in natura genoot en dat werknemer nooit heeft geklaagd dat hij te weinig loon ontving, worden verworpen. Wat betreft de hoogte van de

vergoeding van de aanwezigheidsuren sluit het hof, bij gebrek aan een transparant beloningsbeleid aan bij het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uurloon.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:3049

Zaaknummer: 200.271.669

Rechters: Th.C.M. Willemse, C.J.H.G. Bronzwaer en D.W.J.M. Kemperink

Advocaten: D. Maats en J. Belderok

Wetsartikelen: 7:628 BW