

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling achterstallig salaris en vakantiebijslag aan fysiotherapeute met min/max-contract. Onder minimale aantal uren (27) per week worden alleen de daadwerkelijke behandeluren verstaan. Werkgever heeft onvoldoende werk aan werkneemster beschikbaar gesteld.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2019 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van fysiotherapeute. In de arbeidsovereenkomst is een werkweek van minimaal 27 uren en maximaal 36 uren opgenomen (min/max-contract). De arbeidsovereenkomst eindigde op 31 oktober 2019. In de onderhavige procedure heeft werkneemster gevorderd werkgeefster te veroordelen tot betaling van achterstallig salaris (€ 6.142,58 bruto) en achterstallige vakantiebijslag (€ 543,62 bruto), te vermeerderen met wettelijke verhoging en rente. Zij heeft aan deze vordering ten grondslag gelegd dat haar minder werk is aangeboden dan waarop zij recht had. Het gaat om 297,75 uren die alsnog moeten worden uitbetaald, aldus werkneemster. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat partijen een geschil hebben over de uitleg van bepalingen in de arbeidsovereenkomst. De vraag ligt voor wat onder het minimale aantal uren moet worden verstaan. Zijn dit alleen de daadwerkelijke *behandeluren*, zoals werkneemster stelt, of *alle* werkuren inclusief bijkomende tijd, zoals werkgeefster stelt. Werkgeefster heeft zich op het standpunt gesteld dat alle uren bij elkaar opgeteld steeds een werkweek oplevert van 27 uur. De visie van werkneemster volgend, worden de 27 uren per week niet gehaald. Het hof gaat mee in het standpunt van werkneemster. Het hof verwijst allereerst naar de tekst van lid 1 van artikel 4 van het arbeidscontract. Deze bepaling gaat over de arbeidsduur en deze hangt af van 'het aantal daadwerkelijk door de medewerker te verrichten behandelingen' en de arbeidsduur bedraagt minimaal 27 uren per week. Dat werkneemster deze bepaling zo leest dat haar arbeidsduur minimaal 27 behandeluren inhoudt, wordt ondersteund door het bepaalde in artikel 5; het zijn alleen deze behandeluren die worden beloond. Naast de uitleg op grond van de tekst is van belang hoe partijen zich vervolgens jegens elkaar hebben gedragen. Zo heeft werkgeefster enkel de behandeluren op de loonstroken vermeld. Dat andere gewerkte uren door werkgeefster geadministreerd zijn (om te komen tot de minimaal 27 werkuren per week), is niet gebleken en is in ieder geval nooit aan werkneemster te kennen gegeven gedurende de

looptijd van het contract. De in het contract genoemde 27 werkuren moeten derhalve worden uitgelegd als 'behandeluren'. Het hof overweegt voorts dat het aan werkgeefster is om te onderbouwen en te bewijzen dat zij voldoende werk aan werkneemster beschikbaar had gesteld maar dat, als gevolg van de beperkte beschikbaarheid van werkneemster, dit werk niet kon worden aangeboden. Gesteld noch gebleken is dat werkneemster een haar door werkgeefster aangeboden behandeling van een patiënt heeft geweigerd. Werkgeefster wordt veroordeeld aan werkneemster te betalen een bedrag van € 3.614,38 bruto aan achterstallig salaris en vakantiebijslag, te vermeerderen met wettelijke verhoging en rente.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-02-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:540

Zaaknummer: 200.296.853_01

Rechters: L.S. Frakes, J.M.H. Schoenmakers en B. Kloppert

Advocaten: R.M.J.K.M. Teeuwen

Wetsartikelen: 7:628 BW