

RECHTSPRAAK

Partijen zijn een arbeidsovereenkomst met een jaarurennorm overeengekomen. Het daadwerkelijke aantal werkuren per week kan verschillen, maar het loon dient gelijkmatig over de maanden van het jaar verspreid te zijn.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2022 in dienst getreden bij werkgever voor 1.248 uur per jaar. Op de arbeidsovereenkomst is de Horeca-cao van toepassing. In de arbeidsovereenkomst is onder andere bepaald dat werkneemster € 15 per uur ontvangt. Vanaf augustus 2022 heeft werkgever het bruto uurloon verhoogd naar € 18. Op de loonstroken van augustus tot en met november 2022 zijn min-uren geregistreerd die niet aan werkneemster zijn uitbetaald. Naar aanleiding daarvan heeft werkneemster laten weten dat zij aanspraak maakt op betaling van haar salaris van gemiddeld 24 uur per week tegen een brutoloon van € 18 per uur. Vanaf december 2022 heeft werkgever het bruto uurloon verlaagd naar € 15 bruto per uur. Op 10 december 2022 heeft werkgever een voorstel d.d. 9 december 2022 gedaan tot opzegging van de arbeidsovereenkomst met wederzijdse instemming. Werkneemster is met het voorstel niet akkoord gegaan. Op 12 december 2022 heeft werkgever een ontslagaanvraag voor werkneemster bij het UWV ingediend wegens bedrijfseconomische redenen. Diezelfde dag heeft werkgever werkneemster bij brief per direct op non-actief gesteld. Werkneemster heeft bezwaar gemaakt tegen de op non-actiefstelling en het ontslag. Partijen hebben vervolgens nog gecorrespondeerd, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. De ontslagaanvraag is door het UWV afgewezen. Werkneemster vordert wedertewerkstelling en achterstallig loon.

Oordeel

Hoogte loon

Ten aanzien van de loonsverhoging per augustus 2022 is de kantonrechter voorshands van oordeel dat onvoldoende is gebleken dat, zoals werkgever stelt, aan de loonsverhoging een voorwaarde om bedrijfsleider te worden is verbonden. Enige onderbouwing hiervan ontbreekt. Dit betekent dat ervan uitgegaan moet worden dat werkneemster vanaf augustus 2022 onvoorwaardelijk recht had op een loon van € 18 bruto per uur. Het salaris had niet eenzijdig mogen worden verlaagd per december 2022.

Aantal uren

Partijen zijn het erover eens dat zij een arbeidsovereenkomst met een jaarurennorm zijn

overeengekomen. Kort gezegd betekent dit dat werkneemster gedurende twaalf maanden 1248 uur zal werken. Het daadwerkelijke aantal werkuren per week kan daarbij verschillen, maar is naar verwachting 24 uur per week. Daartegenover staat wel dat het loon gelijkmatig over de maanden van het jaar verspreid moet zijn. Werkneemster dient dan ook elke maand hetzelfde loon te ontvangen op basis van 24 uur per week. Of en voor zover werkneemster meer of minder uren heeft gewerkt, doet aan de maandelijkse loonbetalingsverplichting niet af. Werkneemster maakt dus aanspraak op betaling van 104 uur per maand.

Wedertewerkstelling

Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Dat is echter niet mogelijk bij wijze van voorlopige voorziening in kort geding. Werkneemster dient dan ook te worden toegelaten tot haar werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:3810

Zaaknummer: 10308624 VV EXPL 23-46

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: K. Hoesenie

Wetsartikelen: 7:628 BW