

RECHTSPRAAK

Navordering salaris fysiotherapeuten. Uitleg van de arbeidsovereenkomst of al dan niet sprake is van een all-in loon. Afspraak nietig ten aanzien van vakantiedagen.

Feiten

De fysiotherapeuten zijn in de periode vanaf 2009/2010 tot 2015/2018 in dienst geweest bij de maatschap. De vorderingen van de fysiotherapeuten zien op achterstallig salaris, achterstallige vakantietoeslag en vakantiedagen. De kantonrechter heeft het grootste deel van die vorderingen afgewezen en de proceskosten gecompenseerd. De fysiotherapeuten zijn het daarmee niet eens en hebben in hoger beroep hun eis gewijzigd. De bedoeling van het hoger beroep van de fysiotherapeuten is dat de aldus gewijzigde vorderingen worden toegewezen.

Oordeel

Het hof beslist dat de vorderingen tot betaling van vakantiedagen voor het grootste deel en de vordering van werknemer 1 tot betaling van salaris voor een klein deel worden toegewezen en dat de andere vorderingen worden afgewezen.

(1) All-in salaris

Partijen zijn het er niet over eens of in de arbeidsovereenkomst een all-in salaris is overeengekomen. De fysiotherapeuten vinden dat dit niet het geval is. Het hof kijkt voor de uitleg van de arbeidsovereenkomst met name naar wat partijen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst hebben besproken en wat in de arbeidsovereenkomst is opgeschreven. De maatschap voert aan dat zij bij indiensttreding van de fysiotherapeuten uitleg heeft gegeven over het salarissysteem en zij vanaf hun indiensttreding volgens dat salarissysteem beloofd zijn. Dat salarissysteem houdt in dat het salaris wordt gebaseerd op de door de fysiotherapeut gerealiseerde omzet die wordt vermenigvuldigd met een overeengekomen percentage (61,9% en 60,9%). De uitkomst daarvan vormt de 'totale loonkosten voor de werkgever'. Deze systematiek duidt op een all-in beloning, waar niet nog aparte salariscomponenten (zoals vakantietoeslag en vakantiedagen) bovenop komen zoals de fysiotherapeuten stellen. De woorden 'totale loonkosten voor de werkgever' zijn immers duidelijk en op deze wijze is de beloning vanaf de indiensttreding ook uitgevoerd. De enkele omstandigheid tot slot dat vakantietoeslag en vakantiedagen apart benoemd worden in de arbeidsovereenkomsten maakt tegen deze achtergrond niet dat deze niet in het begrip totale loonkosten vallen of dat de fysiotherapeuten dat zo redelijkerwijs hebben kunnen begrijpen. Het hof neemt dus als uitgangspunt dat partijen bedoeld hebben een salaris inclusief

vakantietoeslag en loon over vakantiedagen overeen te komen.

(2) *Rechtsgeldigheid all-in loon*

Volgens de fysiotherapeuten is het niet toegestaan dat hun vakantierechten en vakantietoeslag verspreid over het vakantiejaar worden uitbetaald. Zij beroepen zich op het *Robinson/Steele*-arrest van de Europese Hof van Justitie. In de arbeidsovereenkomst is in lijn met artikel 17 lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag bij schriftelijke overeenkomst overeengekomen dat de vakantietoeslag op een ander tijdstip dan in de maand juni wordt uitbetaald. De maatschap voert aan dat de vakantietoeslag altijd is uitbetaald, dat dat vanaf 2018 ook nadrukkelijk op de loonstroken is vermeld maar dat de systematiek daarmee niet is veranderd. Tegenover dit verweer hebben de fysiotherapeuten hun stelling dat de vakantietoeslag niet is uitbetaald onvoldoende onderbouwd. Dit onderdeel van de vordering is dus niet toewijsbaar. De afspraak dat uitbetaling van vakantiedagen is inbegrepen in het all-in salaris is nietig. De fysiotherapeuten hebben wel vakantie opgenomen, maar geen loon daarover ontvangen. Het hof komt dus tot het oordeel dat de vorderingen van de fysiotherapeuten ten aanzien van de vakantietoeslag worden afgewezen en dat die ten aanzien van de nabetaling van vakantiedagen worden toegewezen. Zoals is opgenomen in de arbeidsovereenkomsten wordt de door de werknemer zelf gerealiseerde omzet van verzekerden en particulieren als grondslag genomen voor de salarisberekening. Het hof oordeelt dat de daadwerkelijke omzet de basis moet vormen voor de beloning van de fysiotherapeuten. Afgesproken is dat 'de totale loonkosten voor de werkgever' 60,9% respectievelijk 61,9% van de omzet bedragen. Onder de loonkosten vallen ook de werkgeverslasten. Op grond van de arbeidsovereenkomsten is het bruto variabel loon (inclusief vakantietoeslag) daarom het desbetreffende percentage van de omzet, te verminderen met de werkgeverslasten. Het toewijzen van de vorderingen zal naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar zijn.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-11-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:9879

Zaaknummer: 200.299.882

Rechters: M.P.C.J. van Bavel en A.A. van Rossum

Advocaten: F.B. van Batenburg, B. van Kasteel en I.A. Katz-Soeterboek

Wetsartikelen: 17 lid 2 WMM, 7:639 BW en 7:640 BW