

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert achterstallig loon na ziekmelding vanwege zwangerschap (doorbetaling gemiddeld loon). Werkgever vordert te veel betaald nettoloon terug.

Feiten

Werkneemster is in maart 2019 bij Thuiszorg in dienst getreden. Thuiszorg kwam met werkneemster een arbeidsovereenkomst overeen voor de bepaalde tijd van een jaar op basis van een min/max-contract van 24-28 uur per week. Werkneemster ging in november 2019 met ziekteverlof vanwege complicaties bij haar zwangerschap. Daarna ontstond een geschil doordat werkneemster vond dat ze te weinig loon doorbetaald kreeg over de maanden daarna. Thuiszorg op haar beurt meent dat ze aan werkneemster te veel loon heeft betaald en vordert het te veel betaalde terug. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster voor een belangrijk deel toegewezen en voor het overige afgewezen. Ook de vordering van Thuiszorg is afgewezen. De bedoeling van het hoger beroep van Thuiszorg is dat de toegewezen vorderingen van werkneemster alsnog worden afgewezen en dat de vordering van Thuiszorg wordt toegewezen. Met het (incidenteel) hoger beroep van werkneemster wil zij bereiken dat een groter deel van haar vordering wordt toegewezen.

Oordeel

Partijen verschillen het meest van mening over het aantal uren dat werkneemster heeft gewerkt in augustus 2019. Dit is zowel van belang voor de berekening van de openstaande vakantie-uren die werkneemster vordert als voor de berekening van het gemiddelde loon tot aan de ziekmelding, en daarmee voor de loonbetaling over de periode december 2019-februari 2020. Vast staat dat werkneemster aan het einde van elke maand declareerde hoeveel uren ze had gewerkt. Ze mailde dat naar haar leidinggevende en bestuurder van Thuiszorg. Ter zitting heeft de bestuurder toegelicht dat zij de opgave van werkneemster mailde aan haar administratiekantoor, dat de opgegeven uren verwerkte in de loonadministratie en zorg droeg voor uitbetaling. In een e-mail aan Thuiszorg van 29 augustus 2019 declareerde werkneemster 221 gewerkte uren in augustus en reiskosten ter hoogte van € 65. Op basis van die declaratie is ze in augustus ook voor 221 uur uitbetaald. Volgens Thuiszorg kan werkneemster niet 221 uren hebben gewerkt in één maand, waarin ze bovendien nog een dag ziek was en twee weken vakantie heeft genoten. Volgens werkneemster had ze in augustus wel vakantie gepland maar is die op het laatste moment niet doorgegaan omdat een collega ontslag had genomen en daarom aan werkneemster gevraagd was om voor die collega in te vallen. Ze draaide daardoor dubbele diensten. Thuiszorg heeft betwist dat de vakantie van werkneemster niet doorging en heeft dat in de eerste plaats onderbouwd met Whatsapp-berichten van werkneemster over de

vakantie in augustus. Uit de planning blijkt bovendien dat werknemster vanaf 18 augustus niet meer is ingepland, maar wel weer vanaf 1 september 2019. Werknemster heeft haar stellingen tegenover de gemotiveerde en onderbouwde betwisting van Thuiszorg onvoldoende onderbouwd. Gelet op de vaststelling dat werknemster in augustus twee weken vakantie had, is het vrijwel onmogelijk dat het oorspronkelijk aantal gedeclareerde uren door werknemster voor de maand augustus juist kan zijn. Naar het oordeel van het hof is aannemelijk dat werknemster in augustus niet 221 maar 118 uren heeft gewerkt, mede gelet op de door Thuiszorg in het geding gebrachte urenopstelling afkomstig uit het Whatsapp-bericht van werknemster. Het hof zal dat tot uitgangspunt nemen in zijn verdere oordeel. Daarenboven heeft werknemster 48 vakantie-uren genoten en die dienen te worden uitbetaald en dus bij het te betalen loon te worden betrokken. Thuiszorg heeft berekend dat zij aan werknemster te veel nettoloon heeft betaald en heeft dat in reconventie teruggevorderd. Thuiszorg heeft gegriefd tegen de bewijslastverdeling. Naar het oordeel van het hof is komen vast te staan dat de uren die werknemster opgaf tot en met haar opgave van juli 2019 inderdaad waren opgebouwd uit uren zonder onregelmatigheidstoelage en uren met onregelmatigheidstoelage, zonder dat zij een totaal aantal gewerkte uren opgaf. In de loonstroken is dan ook ten onrechte het aantal uren zonder onregelmatigheidstoelage als totaal aantal gewerkte uren aangemerkt. In het kader van de bewijsopdracht heeft Thuiszorg gesteld dat het niet aannemelijk is dat werknemster inderdaad haar uren exclusief onregelmatigheidstoelage opgaf. Die stelling is tegenover de gemotiveerde betwisting door werknemster echter onvoldoende onderbouwd. Thuiszorg heeft geen grief gericht tegen de beslissing van de kantonrechter dat de reconventionele vordering van Thuiszorg moet worden afgewezen als, kort gezegd, de stelling van werknemster over de wijze van opgeven van uren tot en met juli vast komt te staan. Nu het hof werknemster volgt in haar stellingen daarover, zal ook het hof de vordering in reconventie afwijzen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-11-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:10094

Zaaknummer: 200.310.009

Rechters: R. Verkijk, A.E.F. Hillen en S.C.P. Giesen

Advocaten: B. Anik en R.H.G. Evers

Wetsartikelen: