

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft op grond van artikel 7:610b BW een loonvordering jegens werkgeefster op grond van het nog steeds voortduren van de arbeidsovereenkomst in de functie van haarstylist voor een arbeidsomvang van 87,75 uren per maand. Geen sprake van ontslagname dan wel opzegging.

Feiten

Werknemer is vanaf 2017 werkzaamheden gaan verrichten bij werkgeefster, een kapsalon. Werknemer beschikt niet over een kappersdiploma. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het kappersbedrijf van toepassing. Deze cao maakt een onderscheid tussen de functie haarstylist en de functie haarstylist allround. Op 20 februari 2021 heeft werknemer geklaagd over (de hoogte van) zijn loon. Partijen zijn vervolgens met elkaar in overleg getreden. Daarna hebben partijen nog meerdere Whatsappberichten met elkaar gewisseld. De strekking van deze Whatsappberichten is dat partijen het niet eens zijn geworden over de hoogte van het loon van werknemer; werknemer wilde een bedrag van € 12,50 bruto per uur, werkgeefster een bedrag van € 12 bruto per uur. Werkgeefster heeft om die reden aan werknemer gevraagd of het klopt dat hij het aanbod niet gaat accepteren en hij per direct stopt, wat werknemer met een "ja" heeft beantwoord. Zes dagen na dit gesprek heeft werknemer duidelijk gemaakt dat hij het aanbod niet accepteert, maar geen ontslag neemt. Werkgeefster heeft hierop gereageerd dat werknemer ontslag heeft genomen, omdat werknemer het aanbod niet heeft geaccepteerd. Sinds 3 maart 2021 heeft werknemer geen werkzaamheden meer voor werkgeefster uitgevoerd en heeft werkgeefster geen loon meer betaald aan werknemer. Werknemer heeft zich tot de kantonrechter gewend. In eerste aanleg lag de vraag voor welke betalingsverplichtingen werkgeefster jegens werknemer heeft, waarbij centraal stond of de arbeidsverhouding inmiddels is beëindigd en welke functie werknemer had (werknemer stelt haarstylist allround en werkgeefster stelt haarstylist). De kantonrechter heeft geoordeeld dat er geen rechtsgeldig einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst en dat werkgeefster nog € 10.258,98 bruto aan achterstallig salaris en vakantiegeld moet betalen, vermeerderd met wettelijke rente en wettelijke verhoging. Ook heeft de kantonrechter bepaald dat werknemer nog recht heeft op 281,66 betaalde vakantie-uren. Wel heeft de kantonrechter de loondoorbetalingsverplichting van werkgeefster vanaf 1 maart 2021 gematigd tot een periode van zes maanden. Werknemer stelt hoger beroep in. Met zijn hoger beroep wil werknemer in het bijzonder bereiken dat zijn loon volledig wordt doorbetaald vanaf 1 maart 2021. Werkgeefster stelt incidenteel hoger beroep in en wil met dit hoger beroep bereiken dat de toegewezen vorderingen van werknemer alsnog worden afgewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Allereerst stelt het hof de urenomschrijving van de arbeidsovereenkomst vanaf 1 februari 2020 op grond van artikel 7:610b BW vast op 87,75 uur. Dat werknemer, zoals werkgeefster stelt, in sommige maanden na 1 februari 2020 minder heeft gewerkt, staat hieraan niet in de weg. Daarbij is volgens het hof van belang dat het op de weg van werkgeefster had gelegen om aan de hand van een urenadministratie aan te tonen dat werknemer wel in de gelegenheid is gesteld deze uren te werken. Nu werkgeefster dit niet heeft gedaan, moet worden aangenomen dat werknemer in de periode van 1 februari 2020 tot 1 maart 2021 door werkgeefster niet in staat is gesteld om maandelijks minimaal 87,75 uur te werken. Werknemer heeft derhalve nog aanspraak op uitbetaling van 46,25 uur aan te weinig gewerkte uren. Voor de functie van werknemer sluit het hof aan bij die van haarstylist. Hoewel in de cao is vermeld dat voor beide functies een kappersdiploma is vereist (wat werknemer niet heeft), heeft werkgeefster zich op het standpunt gesteld dat werknemer werkzaam was in de functie van haarstylist. Deze functie wordt door het hof dan ook als uitgangspunt genomen voor de hoogte van het loon. Ook is het hof het met de kantonrechter eens dat er geen sprake is van een ontslagname dan wel opzegging van de arbeidsovereenkomst door een van de partijen, waardoor de arbeidsovereenkomst nog steeds bestaat. In dat kader is van belang dat een duidelijke en ondubbelzinnige ontslagname aan de kant van werknemer ontbreekt, nu de vraag van werkgeefster uit twee componenten bestond en het dus op haar weg had gelegen om bij werknemer nog eens nadrukkelijk na te vragen of hij met “ja” ook doelde op het direct ontslag nemen. Ook valt in de Whatsappberichten geen ontslagverlening door werkgeefster te lezen. De tussenconclusie is dan ook dat werknemer in beginsel een loonvordering jegens werkgeefster heeft op grond van het nog steeds voortduren van de arbeidsovereenkomst in de functie van haarstylist voor een arbeidsomvang van 87,75 uren per maand. Voor de toewijzing van de loonvordering maakt het hof een onderscheid tussen verschillende perioden. Daarbij geldt volgens het hof dat werknemer de volgende loonaanspraken heeft: (a) betaling van achterstallig loon over de periode vanaf juli 2018 tot 1 juli 2019 voor zover zijn loon minder bedroeg dan het wettelijk minimumloon; (b) betaling van achterstallig loon over de periode 1 juli 2019 tot 1 februari 2020 voor zover zijn loon minder bedroeg dan het toen geldende loon van een haarstylist volgens de cao; (c) betaling van het loon over 46,25 uur aan in 2020 te weinig gewerkte uren op basis van het toen geldende uurloon van een haarstylist volgens de cao; (d) betaling van het loon over een periode van zes maanden vanaf 1 maart 2021 volgens het toen geldende loon van een haarstylist op basis van 87,75 uur per maand; en (e) betaling over de periode van 24 augustus 2024 tot de datum van deze uitspraak van het loon op basis van € 12 bruto per uur of, als dat hoger is, het bruto-uurloon van een haarstylist, op basis van 87,75 uur per maand. Voor loonvorderingen d en e is van belang dat werknemer tijdens de onderhandeling – door een hoger uurloon dan de cao te eisen – een eis heeft gesteld waarvan hij niet kon verlangen dat werkgeefster daarmee instemde. Het had daarom op de weg van werknemer gelegen om zich bereid te verklaren zijn arbeid weer te verrichten tegen betaling van het loon dat werkgeefster hem aanbood. Dit heeft hij pas op de zitting van 24 augustus 2024 gedaan. Het hof matigt de wettelijke verhoging over de componenten (a) tot en met (d) tot 10%, en ziet aanleiding om de wettelijke verhoging over de aanspraak onder (e) te matigen

tot nihil.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6666

Zaaknummer: 200.329.334/01

Rechters: O.E. Mulder, J.H. Kuiper en M.E.L. Fikkers

Advocaten: M.L. Bron en J.D. Nijenhuis

Wetsartikelen: 7:628a BW en 7:610b BW