

RECHTSPRAAK

Uitleg van de arbeidsovereenkomst in het licht van de toepasselijke cao Houthandel en de feitelijke uitvoering. Loonvordering.*Feiten*

Werknemer is op 1 november 2014 in dienst getreden bij Hupkes in de functie van machinale houtbewerker E. Bij e-mail van 31 januari 2023 heeft de bewindvoerder van werknemer aan Hupkes geschreven dat zij meent dat werknemer jarenlang te weinig loon heeft ontvangen omdat hij altijd 40 uur heeft gewerkt en maar voor 36 uur betaald heeft gekregen. Bij e-mail van 17 februari 2023 heeft Hupkes de loonvordering weersproken en toegelicht dat er altijd sprake is geweest van een dienstverband voor 40 uur per week en dat op de arbeidsovereenkomst en de loonstroken per abuis staat vermeld dat er sprake is van een dienstverband voor 36 uur per week. Bij e-mail van 20 juli 2023 heeft Hupkes aan de bewindvoerder van werknemer geschreven dat iedereen bij haar volgens de cao een 40-urige werkweek heeft 'waarbij er geloof ik ten gevolge van de ATV of zoiets 36 uur effectief gewerkt wordt, staat ook allemaal in de CAO'. De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Hupkes is inmiddels geëindigd. Werknemer heeft het achterstallige salaris gevorderd. De kantonrechter heeft Hupkes veroordeeld tot nabetaling van achterstallig loon. Hupkes heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

De centrale vraag die moet worden beantwoord is op welk loon werknemer recht heeft. Daarbij is volgens Hupkes van belang hoe de bepaling in de arbeidsovereenkomst, dat het salaris € 1.689 bruto per maand bedraagt voor een werkweek van 36 uur, moet worden uitgelegd. Volgens de bewindvoerder hoeven deze bepalingen niet te worden uitgelegd want uit de arbeidsovereenkomst blijkt duidelijk wat partijen zijn overeengekomen. Er is geen leemte of onduidelijkheid waarvoor uitleg nodig is. Het hof legt de arbeidsovereenkomst zo uit dat met werknemer een arbeidsduur van 40 uur per week is overeengekomen. Bij die uitleg is het van belang dat in de arbeidsovereenkomst is bepaald dat daarop de cao van toepassing is. Uit artikel 29 lid 12 cao volgt dat werkgever en werknemer de vrijheid hebben om te kiezen voor een aantal te werken uren per week, waar dan een recht op een vast aantal roostervrije uren aan is gekoppeld. Hupkes heeft uitdraaien van de verlofregistratie van werknemer overgelegd over de jaren 2015 tot en met 2023 die werknemer ook steeds heeft gehad, zo heeft hij op de zitting bij het hof bevestigd. Op elk van die jaarlijkse verlofkaarten staat onderaan vermeld 'ADV 184 uur', met daaronder een aantal uren 'ingedeeld' en een aantal uren 't.b.v. 38 uur'. Het aantal uren 'ingedeeld' per jaar komt vrijwel steeds overeen met het aantal genoten ADV-dagen (x 8 uur) in dat jaar, wat ook op de verlofkaart staat genoteerd. Van de ADV van

184 uur wordt vervolgens 72 uur als ‘ingedeeld’ aangemerkt en 92 uur als ‘t.b.v. 38 uur’, waarna 20 uur overblijven, die meegaan naar het volgende jaar. Dit is een aanwijzing dat een werkweek van 40 uur is overeengekomen omdat daar volgens de cao 184 roostervrije uren bij horen, die dan voor een deel werden ingezet om de wekelijkse arbeidstijd te verminderen van 40 naar 38 uur (‘t.b.v. 38 uur’), en voor een deel voor het opnemen van roostervrije dagen. Bovendien heeft de bewindvoerder een geanonimiseerde arbeidsovereenkomst en loonstrook overgelegd van een collega van werknemer, waaruit eveneens een 40-urige werkweek volgt met een recht op ‘23 ATV dagen’ (wat gelijk staat aan 184 uur). Uit de cao blijkt vervolgens dat een 40-urige werkweek met 184 roostervrije uren gelijk is aan een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week (artikel 29 lid 5). Het hof oordeelt dat de bewindvoerder onvoldoende heeft onderbouwd dat de collega’s meer uren betaald kregen dan werknemer, terwijl zij volgens hetzelfde rooster werkten. Gezien alle omstandigheden van het geval, waaronder de wijze waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen jarenlang is uitgevoerd en dat die uitvoering strookt met wat binnen het bedrijf gebruikelijk was, oordeelt het hof dat werknemer uit artikel 5 van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet heeft kunnen afleiden dat het daarin vermelde salaris voor een 36-urige werkweek gold, maar dat hij heeft moeten begrijpen dat een 40-urige werkweek is overeengekomen, waarvoor hij ook is betaald.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:138

Zaaknummer: 200.343.319

Rechters: G.A. Diebels, A.E.F. Hillen en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: A. Robustella en E.J.M. Brocatus

Wetsartikelen: 7:628 BW