

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgever

***Werkgever wordt in kort geding veroordeeld tot betaling van een bedrag ter hoogte van € 4.683,74 bruto onder aftrek van € 3.200 netto aan achterstallig loon, feestdagtoeslag en vakantietoeslag.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2019 in dienst getreden bij werkgever in de functie van kok en later ook in de functie van bezorger. Op de arbeidsovereenkomst is de algemeen verbindend verklaarde Horeca-cao van toepassing. De functies van kok en bezorger vallen beide onder functiegroep 3 tegen een cao-uurloon per 1 januari 2019 van € 10,50. Op of rond 10 mei 2019 heeft een ruzie plaatsgevonden tussen werknemer en de vader van de bestuurder van werkgever. Werknemer heeft te verstaan gekregen dat hij moest vertrekken. Hij heeft daarna niet meer voor werkgever gewerkt. Werknemer vordert werkgever te veroordelen een bedrag ter hoogte van € 15.866,55 aan achterstallig loon, feestdagtoeslag en vakantietoeslag te betalen.

### *Oordeel*

Partijen twisten over de omvang van de daadwerkelijk door werknemer gewerkte uren en over de vraag of werkgever aan werknemer maandelijks een bedrag van € 800 contant heeft betaald. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij in totaal 903 uur heeft gewerkt. Uit de stellingen van werkgever en uit de door hem opgemaakte loonstrookjes leidt de kantonrechter af dat werkgever zich op het standpunt stelt dat werknemer in totaal 346,67 uur heeft gewerkt. Zonder nadere bewijslevering kan niet voorshands worden aangenomen dat werknemer het aantal door hem gestelde uren daadwerkelijk heeft gewerkt. Evenmin kan worden vastgesteld dat werknemer het salaris niet al grotendeels uitbetaald heeft gekregen door middel van contante betalingen. Mede gezien het restitutierisico zullen de bedragen van 4 x € 800 netto in mindering strekken op het toe te wijzen bedrag aan achterstallig loon. Vast is komen te staan dat werkgever in de door hem verstrekte salarisspecificaties is uitgegaan van een uurloon van € 9,23, terwijl dit volgens de toepasselijke horeca-cao een uurloon van € 10,50 moet zijn. Het voorgaande betekent dat er in ieder geval van uit kan worden gegaan dat werknemer niet conform de toepasselijke horeca-cao is betaald en voorts dat werknemer in elk geval 346,67 uur heeft gewerkt. De kantonrechter ziet aanleiding om het brutosalaris dat werkgever aan werknemer verschuldigd is ( $€ 10,50 \times 346,67 \text{ uur} =$ ) € 3.640,04 bruto onder aftrek van ( $4 \times € 800$ ) € 3.200 netto toe te wijzen. Werknemer heeft een bedrag van € 126 ter zake van feestdagtoeslag gevorderd voor de door hem gewerkte uren op Hemelvaartsdag,

eerste Paasdag en tweede Paasdag. Werkgever erkent dat een toeslag van 50% verschuldigd is over op feestdagen gewerkte uren. Hij heeft aangevoerd dat werknemer alleen op Koningsdag en eerste Paasdag heeft gewerkt. Hoewel partijen het er niet over eens zijn op welke feestdagen werknemer heeft gewerkt, volgt uit het voorgaande wel dat werknemer in ieder geval op twee feestdagen heeft gewerkt. Niet gesteld of gebleken is dat werkgever de feestdagtoeslag aan werknemer heeft betaald. Aangezien werknemer volgens werkgever in ieder geval 7 uur per dag werkte, is aan feestdagtoeslag een bedrag van (50% van 10,50 x 14 uur =) € 73,50 toewijsbaar. Werkgever heeft niet betwist dat werknemer vakantiedagen heeft opgebouwd die hij niet heeft genoten en dat hij nog aanspraak heeft op betaling van het vakantiegeld. Werknemer heeft in dit kader een bedrag van € 970,20 gevorderd. Omdat werkgever de juistheid van dit bedrag niet heeft betwist, wordt daarvan uitgegaan en zal bedoeld bedrag worden toegewezen. Gezien het voorgaande wordt werkgever veroordeeld tot betaling van in totaal (€ 3640,04 + € 73,50 + € 970,20 =) € 4.683,74 bruto onder aftrek van € 3.200 netto.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 13-11-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2019:10178

**Zaaknummer:** 8073749

**Rechters:** E.I. Mentink

**Advocaten:** E.M. van der Niet