

RECHTSPRAAK

Hongaarse chauffeur had van Nederlandse werkgever conform cao een hogere beloning moeten ontvangen. Onderbetaling is in strijd met EU-recht. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld de omvang van de schade te bewijzen. Verjaringstermijn van vijf jaren is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

Feiten

Werknemer heeft de Hongaarse nationaliteit en is per 21 september 2007 in dienst getreden als internationaal chauffeur bij werkgeefster. De arbeidsovereenkomst is in de Nederlandse taal opgesteld. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat partijen uitgaan van een gemiddelde werkweek van 48 uur. In artikel 2 staat opgenomen dat het salaris € 145 netto per gewerkte dag inclusief onkostenvergoeding bedraagt. In artikel 8 is de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: cao) op de overeenkomst van toepassing verklaard. Werknemer is sinds juli 2019 arbeidsongeschikt. Naar aanleiding van een conflict over loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid, stelt werknemer erachter te zijn gekomen dat aan hem sinds zijn indiensttreding in afwijking van de cao te weinig is uitbetaald en vordert hij nu onder meer het volledige door hem berekende achterstallige loon. De onderbetaling is volgens werknemer bovendien in strijd met het EU-recht. Werknemer stelt verder dat Hongaarse werknemers anders werden behandeld dan Nederlandse werknemers. Werkgeefster stelt dat er geen sprake is geweest van onderbetaling, maar enkel van een alternatieve methode van uitbetaling die niet in het nadeel van werknemer werkt. Verder doet werkgeefster een beroep op verjaring; volgens haar zijn in ieder geval de vorderingen betrekking hebben op de periode voor oktober 2015 verjaard. Werknemer stelt dat het beroep op verjaring naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is en dat toepassing ervan in strijd met het EU-recht zou zijn.

*Oordeel**Loonvordering*

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer voldoende onderbouwd heeft en werkgeefster onvoldoende gemotiveerd betwist heeft dat werknemer op grond van de cao in verschillende perioden voor een hogere beloning in aanmerking kwam dan de beloning die hij op grond van de afwijkende afspraken heeft gekregen. Dit volgt enerzijds uit de loonstroken vanaf 2015 die partijen hebben overgelegd. Verder volgt dit uit de door werknemer bijgehouden kilometerregistraties in de jaren 2010 en 2011. Nu uit de stellingen van werkgeefster ter zitting

verder blijkt dat de alternatieve uitbetalingsmethoden (in afwijking van de cao) alleen voor buitenlandse werknemers werden gehanteerd, staat tevens vast dat voornoemde onderbetaling in strijd met het discriminatieverbod van artikel 7 Verordening (EU) 2011/492 en artikel 45 VwEU is toegepast. De omvang van de schade is door werkgeefster echter wel voldoende gemotiveerd betwist en de kantonrechter stelt werknemer in de gelegenheid de (omvang van de) schade te bewijzen.

Verjaringstermijn

De kern van de vorderingen van werknemer betreft de betaling van achterstallig loon. Daarom is in beginsel de verjaringstermijn van artikel 3:307 BW van toepassing. Aangezien het loon van werknemer – zo is tussen partijen niet in geschil – maandelijks opeisbaar was en werknemer pas in oktober 2020 voor het eerst aanspraak heeft gemaakt op de betaling van achterstallig loon, is daarmee in beginsel gegeven dat de vorderingen die betrekking hebben op de periode voor oktober 2015 zijn verjaard. In het onderhavige geval is de kantonrechter desalniettemin van oordeel dat het verjaringsverweer dient te worden gepasseerd, nu onverkorte toepassing van voornoemde verjaringstermijn van vijf jaren in het concrete geval naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Naar het oordeel van de kantonrechter dient (ook) het bepaalde in artikel 3:307 lid 1 BW aldus te worden uitgelegd – en in zoverre in gelijke zin als artikel 3:310 lid 1 BW – dat waar de benadeelde zijn vordering niet kan instellen door omstandigheden die aan de schuldenaar moeten worden toegerekend, het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat de schuldenaar zich erop zou vermogen te beroepen dat de vijfjarige verjaringstermijn reeds is begonnen te lopen. In dat verband is dan van belang dat de overeenkomst wat betreft de salariëring innerlijk tegenstrijdig is. Bovendien is de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst enkel in de Nederlandse taal opgesteld, terwijl werknemer voldoende onderbouwd heeft gesteld dat hij deze taal niet machtig is. Aldus werd het werknemer ook uiterst moeilijk gemaakt om van zijn rechten ter zake kennis te nemen en kan hem in zoverre niet worden tegengeworpen dat hij werkgeefster niet eerder op de onderbetaling heeft aangesproken c.q. deze onderbetaling niet eerder heeft ontdekt. In dit kader is de kantonrechter verder van oordeel dat geen belang mag worden toegekend aan de stelling van werkgeefster dat zij (ten onrechte) meende dat zij haar (buitenlandse) werknemers niet te weinig betaalde door gebruik te maken van een afwijkende regeling (die bovendien in strijd is met voornoemde Verordening (EU) 492/2011 en artikel 45 VwEU). Het ligt immers juist op de weg van de werkgever, op grond van goed werkgeverschap, om zich terdege te informeren over zijn verplichtingen ter zake. Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat er aanleiding bestaat om te oordelen dat een onverkorte toepassing van de verjaringstermijn van artikel 3:307 lid 1 BW de doeltreffende voorziening in rechte waar werknemer op grond van het EU-recht aanspraak op moet kunnen maken, doorkruist.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 15-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:767

Zaaknummer: 9359803 CV EXPL 21-1760

Rechters: T.J. Thurlings-Rassa

Advocaten: E. Nijhoff, E. Nijhoff en L.M. Bischof

Wetsartikelen: 7 Verordening (EU) 492/2011, 45 VwEU, 3:307 BW en 3:310 BW