

RECHTSPRAAK

Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallig loon, berekend conform de in de cao opgenomen functiegroep.*Feiten*

Werknemer was in dienst bij werkgeefster en werkte in het restaurant van Fuerte Real. Bij de kantonrechter vorderde werknemer betaling van achterstallig loon, de wettelijke verhoging over het te laat betaalde loon, vergoeding van vakantie- en verlofdagen en buitengerechtelijke incassoskosten. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer toegewezen. Tegen die beslissingen komt werkgeefster in hoger beroep.

Oordeel

Volgens werkgeefster heeft werknemer niet meer het recht om betaling te vorderen. Het beroep op rechtsverwerking slaagt volgens het hof niet. Werknemer kan vorderen dat werkgeefster hem betaalt. Werkgeefster is failliet verklaard. Werknemer vordert het loon over de maanden februari en maart 2018. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat het te laat betalen van het loon niet aan haar is te wijten omdat zij geen betalingen mocht doen in de periode dat zij failliet was verklaard. Dat werkgeefster failliet is verklaard, komt voor rekening en risico van werkgeefster. Het hof ziet geen grond om de wettelijke verhoging te matigen. Werkgeefster moet daarom de wettelijke verhoging van 50% over het te laat betaalde loon van de maanden maart en april 2018 betalen. Werknemer werkte in de bediening. Op grond van de cao heeft werknemer recht op een hoger minimumloon dan is overeengekomen. Werkgeefster moet daarom een bedrag van € 1.095,25 bruto aan werknemer betalen. De mededeling van werknemer dat hij “*steeds minder zin*” heeft om te werken kan niet redelijkerwijs worden uitgelegd als een opzegging van zijn arbeidsovereenkomst. Een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer die gericht is op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is vereist. Werkgeefster heeft niet nagevraagd of werknemer inderdaad wilde opzeggen en hem ook niet gewezen op de gevolgen van een opzegging. Het verweer van werkgeefster dat werknemer heeft opgezegd, slaagt niet. Net zoals de kantonrechter is het hof van oordeel dat het Whatsapp-bericht “*ik kan vandaag niet werken, ik voel me sinds gisteren niet goed*” een ziekmelding is. Dit betekent dat werknemer recht heeft op loon tijdens ziekte. In de cao is geregeld dat een werknemer tijdens ziekte recht heeft op 95% van het loon. Het hof gaat ervan uit dat werknemer ziek is geweest en niet in staat was te werken in de periode mei tot oktober 2018. De arbeidsovereenkomst van werknemer zou per 1 november 2018 eindigen. Werknemer heeft dus recht op loon tot dat moment. Werknemer heeft een nulurencontract. In de drie maanden voor de ziekmelding heeft werknemer gemiddeld 56 uur gewerkt. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van het loon van mei tot en met oktober 2018, tegen 95%, met

een uurloon dat hoort bij de functiegroep II zoals is vastgelegd in de cao, inclusief de wettelijke verhoging van 50%. Werknemer vordert ook vergoeding van verlof- en vakantiedagen voor de periode januari tot en met oktober 2018. Uitgaande van een gemiddeld aantal uur van 56 uur per maand, resulteert dat in 53.335 verlof- en vakantie uren, vermenigvuldigd met het uurloon na 1 juli 2018. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 13-12-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:4485

Zaaknummer: 200.305.263_01

Rechters: H.K.N. Vos, O.G.H. Milar en A. van Zanten-Baris

Advocaten: E.E.V. Sweebe en M.A. Ploemen

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:629 BW