

RECHTSPRAAK

Loonvordering. Partijen hebben afspraken gemaakt over de gewijzigde arbeidsomvang. De maanden waarin te veel loon is betaald worden verrekend met maanden waarin te weinig is betaald.

Feiten

Werknemer is tot 1 oktober 2022 bij werkgever in dienst geweest als tekenaar. Partijen hebben een geschil over het door werkgever aan werknemer uitbetaalde loon, een (netto)vergoeding voor een pensioenachterstand en de eindafrekening. Specifiek verschillen partijen van mening over de afgesproken arbeidsduur. Werknemer stelt dat werkgever deels te weinig en deels ten onrechte niet heeft betaald. Werkgever stelt dat werknemer in de laatste maanden van zijn dienstverband te weinig uren heeft gewerkt en vindt dat hij werknemer ten onrechte salaris over die uren betaald heeft. Werkgever wil het te veel betaalde verrekenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat partijen met ingang van 1 november 2021 een arbeidsduur van minimaal 16 uur per week hebben afgesproken. Dit volgt uit de overgelegde e-mails. Werkgever heeft later, in een e-mail van 6 april 2022, een voorstel aan werknemer gedaan om de arbeidsovereenkomst (weer) te wijzigen zodat de arbeidsduur 8 uur per week zou worden. Werknemer is met dat voorstel echter niet akkoord gegaan, zodat de arbeidsduur steeds (minimaal) 16 uur per week gebleven. Werkgever was verder verplicht om werknemer tot het einde van zijn dienstverband uit te betalen voor 16 uur per week. Of de werkzaamheden ook daadwerkelijk door werknemer zijn verricht, is daarbij niet relevant nu niet is gebleken van werkweigering. Werkgever heeft ten onrechte over de maanden april tot en met augustus 2022 slechts salaris uitbetaald voor een arbeidsduur van 8 uur per week en over september 2022 helemaal geen salaris. Het verschil tussen het uitbetaalde salaris en het salaris voor 16 uur per week is werkgever nog aan werknemer verschuldigd. Werkgever heeft werknemer echter over de periode december 2021 tot en met maart 2022 salaris betaald gebaseerd op een arbeidsduur van 24 uur per week, terwijl werknemer in die periode niet meer dan 16 uur per week heeft gewerkt. Berekend tot en met juli 2022 heeft werkgever dan, na verrekening, in totaal het correcte bedrag aan salaris betaald. Dit betekent wel dat werkgever over de maand augustus 2022 nog een bedrag van € 949,95 bruto moet betalen en over de maand september 2022 € 1.899,90 bruto. Die bedragen zullen worden toegewezen. Werknemer heeft in dit kader eveneens recht op uitbetaling van opgebouwde vakantietoeslag én – op basis van de algemeen verbindend verklaarde cao – uitbetaling van niet genoten vakantiedagen. De wettelijke verhoging over het achterstallig loon en de vakantietoeslag wordt gematigd tot 20%, nu niet kan worden vastgesteld dat werkgever bewust en op volledig onterechte gronden tot

verrekening is overgegaan. Tot slot moet werkgever ook het bedrag van € 3.000 netto aan werknemer betalen dat zij hebben afgesproken als vergoeding voor de pensioenachterstand.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:3840

Zaaknummer: 10246742 CV EXPL 22-38587

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: W.Y. Yeh

Wetsartikelen: 6:96 BW en 6:119 BW