

RECHTSPRAAK

Vordering achterstallig loon (€ 868,12 bruto) toegewezen. Werkgever is daarnaast gehouden een deugdelijke loonspecificatie te verstrekken op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 100 per dag.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 1 juni 2021 bij werkgever in dienst getreden als trainee tegen een brutomaandsalaris van laatstelijk € 1.360. De arbeidsovereenkomst bepaalt onder meer dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor gemiddeld 20 uur per werk en dat werkneemster per kalenderjaar recht heeft op 12 vakantiedagen met behoud van loon. Op 31 augustus 2022 is de arbeidsovereenkomst geëindigd door – in ieder geval – opzegging door werkneemster. Werkneemster vordert onder meer aan haar te betalen het achterstallig loon van € 868,12 bruto over de maand augustus 2022, te vermeerderen met de maximale wettelijke verhoging en wettelijke rente alsmede € 746,06 bruto aan opgebouwde, niet genoten vakantie-uren (inclusief vakantiegeld) en aan haar een deugdelijke loonspecificatie te verstrekken op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De loonvordering is door werkgever weliswaar betwist, maar deze betwisting is onvoldoende onderbouwd met bijvoorbeeld een deugdelijke administratie. Het handgeschreven urenoverzicht kan namelijk niet als een deugdelijke (uren)administratie worden aangemerkt. Bovendien valt op dat op dat overzicht staat dat werkneemster in augustus 2022 20,50 uren heeft gewerkt, terwijl op de salarisstrook van augustus 2022 als gewerkte uren 23 staat vermeld. Het ligt op de weg van werkgever een deugdelijke uren- en vakantiedagenregistratie bij te houden. De loonvordering wordt daarom toegewezen, zij het dat de wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20%. Ook wordt de vordering tot het verstrekken van een deugdelijke loonspecificatie toegewezen. De gevorderde dwangsom van € 100 per dag wordt eveneens toegewezen. Gebleken is dat werkgever pas na dagvaarding de (achteraf onjuiste) loonstrook per augustus 2022 aan werkneemster heeft verstrekt, hoewel werkneemster daar al eerder om had verzocht. Een dwangsom lijkt daarom aangewezen als een prikkel tot nakoming. De kantonrechter komt voorts tot de conclusie dat niet is komen vast te staan dat werkneemster nog niet genoten vakantie-uren te vorderen heeft. Dat dit anders ligt, heeft werkneemster onvoldoende onderbouwd. Ze had recht op 120 uur totaal en heeft (in ieder geval) in augustus 2021 en augustus 2022 drie weken verlof opgenomen en daarmee (6x20 uur) haar vakantie-uren opgemaakt. Ten overvloed overweegt de kantonrechter nog dat de stelling van werkgever dat werkneemster 107 min-uren (in plaats van 41) had opgebouwd onvoldoende is onderbouwd. Ook hier geldt dat het aan de werkgever

is om een deugdelijke administratie bij te houden. Deze vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 28-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:2664

Zaaknummer: 10284103

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: mr. G. de Hoog-Geurts

Wetsartikelen: 7:641 BW