

RECHTSPRAAK

Loonvordering. Zijn partijen een arbeidsduur van 40 of 36 uur per week overeengekomen?

Feiten

Werknemer, die onder bewind staat, is op 1 november 2014 bij Hupkens in dienst getreden in de functie van machinale houtbewerker E. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor de Houthandel van toepassing. Bij e-mail van 31 januari 2023 schrijft de bewindvoerder van werknemer aan Hupkes dat zij meent dat werknemer jarenlang te weinig loon heeft ontvangen omdat hij altijd 40 uur heeft gewerkt en maar voor 36 uur betaald heeft gekregen. Bij e-mail van 17 februari 2023 heeft Hupkes de loonvordering weersproken en toegelicht dat er altijd sprake is geweest van een dienstverband voor 40 uur per week en dat op de arbeidsovereenkomst en de loonstroken per abuis staat vermeld dat sprake is van een dienstverband voor 36 uur per week. Vervolgens hebben (de gemachtigden van) partijen uitvoering met elkaar gecorrespondeerd maar zij hebben geen overeenstemming bereikt. Werknemer vordert uitbetaling van het achterstallige salaris ter hoogte van € 25.100,11 bruto.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen salaris geldt voor een werkweek van 36 uur of 40 uur en of, als het overeengekomen salaris geldt voor een 36-urige werkweek, werknemer in dat geval te weinig loon heeft ontvangen. De kantonrechter oordeelt dat de tussen partijen overeengekomen arbeidsomvang kan en moet worden afgeleid uit de letterlijke tekst van de arbeidsovereenkomst. In de hoofdstukken 5, 6 en 7 van de arbeidsovereenkomst is immers opgenomen: ‘in het beginsel werkt de werknemer fulltime voor 36 uur per week’ en ‘het salaris bedraagt € 1.689 bruto per maand voor een werkweek van 36 uur’ en ‘Werknemer heeft recht op 25 vakantiedagen (basis: fulltime voor 36 uur per week)’. Dat is uitgegaan van een 36-urige werkweek volgt ook uit de door werknemer in het geding gebrachte salarisspecificaties. Op die specificaties wordt bij de berekening van het uurloon uitgegaan van een deelfactor 154, hetgeen neerkomt op 36 uur per week. Hupkes wordt dus niet gevolgd in haar verweer dat voor de uitleg van het begrip ‘fulltime’ in de arbeidsovereenkomst moet worden uitgegaan van een 40-urige werkweek, gelijk de bepalingen in de toepasselijke cao. Als Hupkes een andere uitleg van de letterlijke tekst van de arbeidsovereenkomst voorstond, had van haar als goed werkgeefster verwacht mogen worden dat zij dit als zodanig in de arbeidsovereenkomst had opgenomen, dan wel dat zij werknemer uitdrukkelijk had gewezen op de door haar gehanteerde uitleg van het begrip ‘fulltime’ en wat voor consequenties dit voor het uurloon van werknemer zou hebben. Nu zij dit niet heeft gedaan, mocht werknemer het begrip ‘fulltime’ aldus begrijpen dat dit zag op de in de

arbeidsovereenkomst beschreven werkweek van 36 uur. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer erkend dat het deel van de loonvordering dat is gelegen voor 31 januari 2018 is verjaard. Dit betekent dat het gevorderde loon over het jaar 2017 (€ 2.493,92) en de maand januari 2018 (€ 207,83) wordt afgewezen. Datzelfde geldt voor de gevorderde meerurentoeslag van 15 over de periode februari 2018 tot en met september 2023 (€ 2.962,42). Hupkes heeft onweersproken aangevoerd dat deze toeslag enkel verschuldigd is in het geval van deeltijdwerk. Daarvan is bij werknemer geen sprake. De loonvordering wordt dan ook grotendeels toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 03-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:1811

Zaaknummer: 10753274

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: A. Robustella en E.J.M. Brocatus

Wetsartikelen: 7:628 BW