

RECHTSPRAAK

Klachtplicht (art. 6:89 BW) is van toepassing op loonvorderingen. Aard en inhoud van de rechtsverhouding en aard en inhoud van de prestatie behoren tot de omstandigheden die van belang zijn bij de beoordeling of de schuldeiser aan zijn klachtplicht heeft voldaan.

Feiten

Werknemer is in 2011 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van medewerker cafébedrijf, tegen een uurloon van € 12 bruto. Hij is in 2017 uitgevallen voor zijn werk door een burn-out. In april 2018 heeft werknemer aan werkgeefster bericht dat hem te weinig loon is betaald. Het dienstverband is op 1 november 2018 geëindigd. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Koninklijke Horeca Nederland (hierna: de cao) van toepassing. Voor zover in cassatie van belang vordert werknemer in deze procedure van werkgeefster betaling van gewerkte, maar niet betaalde overuren. De kantonrechter heeft deze vordering afgewezen op de grond dat werknemer onvoldoende had gesteld om tot bewijs te worden toegelaten. Ook het hof heeft de vordering van werknemer afgewezen. Hieraan heeft het hof ten grondslag gelegd dat werknemer niet binnen bekwame tijd heeft geklaagd dat betaling van gewerkte overuren uitbleef (art. 6:89 BW). In dit geval had het naar het oordeel van het hof op de weg van werknemer gelegen om tijdig, dat wil zeggen vanaf het moment dat hij op zijn loonstrook kon zien dat niet alle – volgens hem – gewerkte overuren werden uitbetaald, te klagen over het uitblijven van betaling hiervan. Werknemer heeft dit naar het oordeel van het hof echter verzuimd. Werknemer heeft tegen de arresten van het hof beroep in cassatie ingesteld. Werkgeefster heeft voorwaardelijk incidenteel cassatieberoep ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Het middel stelt de toepassing van de klachtplicht van artikel 6:89 BW in deze zaak ter discussie. Aan de klachten van onderdeel 1.1 van het middel ligt het uitgangspunt ten grondslag dat de klachtplicht van artikel 6:89 BW niet van toepassing is op loonvorderingen en aanverwante aanspraken uit hoofde van een arbeidsovereenkomst wegens de aard van de overeenkomst en voor zover sprake is van een verbintenis tot betaling van een geldsom. Dit uitgangspunt is onjuist. Artikel 6:89 BW is in beginsel van toepassing op alle verbintenissen, waaronder die uit hoofde van een arbeidsovereenkomst en die tot betaling van een geldsom. Dat laat onverlet dat de aard en inhoud van de rechtsverhouding en de aard en inhoud van de prestatie wel behoren tot de omstandigheden die van belang zijn bij de beoordeling of de schuldeiser aan zijn klachtplicht heeft voldaan.

Aan onderdeel 1.2 ligt de opvatting ten grondslag dat de gedeeltelijke niet-betaling van loon

niet kan worden aangemerkt als een gebrek in de prestatie als bedoeld in artikel 6:89 BW. Die opvatting is onjuist. Gelet op de strekking van artikel 6:89 BW, alsmede op de bewoordingen waarin de bepaling is gesteld – nu daarin wordt gesproken over ‘een gebrek in de prestatie’ –, ziet artikel 6:89 BW slechts op gevallen van ondeugdelijke nakoming en niet (mede) op gevallen waarin in het geheel geen prestatie is verricht. Het niet volledig betalen van loon of een overwerkvergoeding is niet naar zijn aard het in het geheel niet verrichten van een prestatie. Of in een concreet geval gedeeltelijk is gepresteerd of in het geheel niet, hangt af van de omstandigheden van het geval. Het hof heeft geoordeeld dat werkgeefster ten aanzien van haar verplichting tot vergoeding van overuren (ten minste) gedeeltelijk heeft gepresteerd. Dat oordeel geeft naar het oordeel van de Hoge Raad geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting en is evenmin onbegrijpelijk.

Uit het voorgaande volgt dat de klachten van onderdeel 1 tevergeefs zijn voorgesteld.

Onderdeel 2.3 klaagt dat het hof niet (kenbaar) de hiernavolgende door werknemer aangevoerde omstandigheden in zijn afweging heeft betrokken: (1) dat van de werknemer en zijn andere collega's, die in ditzelfde schuitje zaten, niet kon worden verwacht dat zij maandelijks ageerden tegen het vermoeden dat de cao wordt overtreden, omdat zij daarmee hun arbeidsrelatie op het spel zetten; (2) dat het gelet op de intimiderende houding die werkgeefster zich aanmat, logisch is dat de werknemer pas in 2017 heeft doorgepakt met het instellen van een loonvordering; (3) dat werkgeefster, bovendien, de diensttijden niet heeft geregistreerd, terwijl zij daartoe op grond van de cao en de Arbeidstijdenwet verplicht was, en zij – als zij dat wel had gedaan – de vordering van werknemer in verband met de overuren zelfstandig had kunnen beoordelen.

Het onderdeel voert aan dat deze omstandigheden – op zichzelf en in onderlinge samenhang bezien – van belang zijn voor de beoordeling van het beroep van werkgeefster op de klachtplicht van artikel 6:89 BW. De omstandigheden 1 en 2 kunnen volgens het onderdeel relevant zijn voor de beantwoording van de vraag in hoeverre eerder klagen van werknemer kon worden verlangd, gelet op de aard en de inhoud van de rechtsverhouding. Omstandigheid 3 is van belang, althans kan dat zijn, voor het nadeel dat werkgeefster lijdt (in die zin dat deze omstandigheid meebrengt, althans mee kan brengen, dat dit nadeel hetzij beperkt is, hetzij voor rekening van werkgeefster behoort te blijven doordat zij zelf heeft nagelaten een deugdelijke diensttijdenregistratie bij te houden, terwijl zij hiertoe op grond van de wet en de cao verplicht was). Het onderdeel klaagt dat het hof hetzij is uitgegaan van een onjuiste rechtsopvatting als het heeft geoordeeld dat de hiervoor vermelde omstandigheden niet van belang zijn, hetzij zijn oordeel onvoldoende begrijpelijk heeft gemotiveerd omdat het gehouden was om in te gaan op (een of meer van) deze stellingen.

Het onderdeel slaagt. Het oordeel van het hof geeft hetzij blijk van een onjuiste rechtsopvatting, hetzij is het onvoldoende begrijpelijk gemotiveerd. De in het onderdeel genoemde omstandigheden zijn van belang voor het antwoord op de vraag wat in dit geval van werknemer uit hoofde van artikel 6:89 BW kon worden verlangd en of werknemer daaraan heeft voldaan. Het hof had deze omstandigheden daarom kenbaar in zijn beoordeling moeten

betrekken.

De Hoge Raad vernietigt de arresten van het gerechtshof Amsterdam van 5 april 2022 en 23 mei 2023 en verwijst het geding naar het gerechtshof Den Haag ter verdere behandeling en beslissing.

De Hoge Raad verwerpt het incidentele cassatieberoep van werkgeefster op grond van artikel 81 RO.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 20-09-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1281

Zaaknummer: 23/03290

Rechters: M.J. Kroeze, T.H. Tanja-van den Broek, C.E. du Perron, G.C. Makkink en K. Teuben

Advocaten: S.F. Sagel, I.L.N. Timp en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 6:89 BW