

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 tot 11 juni 2018 in dienst geweest. In november 2018 heeft werknemer aan werkgeefster onder meer bericht dat van werknemer werd verwacht dat hij na sluitingstijd minstens een uur langer werkte om op te ruimen, terwijl die uren ten onrechte niet zijn uitbetaald. In verband daarmee is namens werknemer aanspraak gemaakt op een nabetaling met wettelijke verhoging. 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 vorderingen 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 werknemer en enkele collega's tijdens hun dienstverband al jaren, herhaaldelijk, hebben geklaagd over het overwerk, maar dat zij geen luisterend oor vonden bij werkgeefster, die dat niet wilde betalen omdat zij dit afdeed als een nazit, wat er gewoon bij zou horen, of onder verwijzing naar de bonusregeling, waarmee de overuren zouden zijn gecompenseerd; (2) dat het balletje pas goed is gaan rollen toen een collega van werknemer – die een voortrekkersrol vervulde – in juli 2017 ziek werd, zich (noodgedwongen) met behulp van de FNV is gaan verdiepen in zijn rechten en een vuist heeft gemaakt met werknemer en andere collega's, die in hetzelfde schuitje zaten; (3) dat van werknemer en zijn andere collega's, die in hetzelfde 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; (4) dat het gelet op de intimiderende houding die werkgeefster zich aanmat, logisch is dat de collega die de voortrekkersrol vervulde pas in 2017 heeft doorgepakt met het instellen van een loonvordering; (5) dat werkgeefster, bovendien, de dienstitijden niet heeft geregistreerd, terwijl zij daartoe op grond van de cao en de Arbeidstitijdenwet verplicht was, en zij – als zij dat wel had gedaan – de vordering van de werknemer in verband met de overuren zelfstandig had kunnen beoordelen; (6) dat de toenmalige gemachtigde van de collega die de voortrekkersrol vervulde, (reeds) bij brief van 19 april 2018 werkgeefster heeft aangeschreven (waarna de toenmalig gemachtigde van werknemer en de collega's die in hetzelfde schuitje zaten werkgeefster op 19 november 2018 nogmaals hebben aangeschreven).

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, 2 en 6 kunnen volgens het onderdeel (mede)bepalend zijn voor de beoordeling van het moment waarop werknemer bij werkgeefster heeft geklaagd (en voor de beantwoording van de vraag of dat al dan niet tijdig

is). De omstandigheden 3 en 4 kunnen 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 5 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 13 december 2022 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:2024:1278

Zaaknummer: 23/00993

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

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

Wetsartikelen: 6:89 BW