

RECHTSPRAAK

Loonvordering van eiser wordt gedeeltelijk toegewezen. Een gedeelte wordt afgewezen omdat eiser niet tijdig heeft geklaagd.*Feiten*

Werkgever is een koeriersbedrijf en heeft met werknemer een arbeidsovereenkomst gesloten voor de periode van 7 december 2021 tot 6 juni 2022 in de functie van pakketbezorger. Op 11 oktober 2022 hebben partijen opnieuw een schriftelijke arbeidsovereenkomst ondertekend. De arbeidsovereenkomst is per 7 september 2023 geëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. Op de arbeidsovereenkomsten is de cao beroepsgoederenvervoer van toepassing. Werknemer vordert, na vermindering van eis, veroordeling van werkgever tot betaling van € 7.281,21 wegens achterstallig loon, vermeerderd met rente, € 3.640,61 aan wettelijke verhoging, eveneens te vermeerderen met rente, € 1.085,06 wegens buitengerechtelijke incassokosten en de afgifte van loonspecificaties op straffe van een dwangsom. Voorts vordert werknemer veroordeling van werkgever in de proceskosten. Werknemer legt aan zijn vorderingen ten grondslag dat de arbeidsovereenkomst na 6 juni 2022 stilzwijgend is verlengd en dat hij in de periode van 6 juli tot 19 juli 2022 69,01 uren heeft gewerkt zonder daarvoor loon te ontvangen, hetgeen neerkomt op € 907,78 bruto inclusief vakantietoeslag. Daarnaast heeft werknemer zich op 24 augustus 2022 ziek gemeld en zijn werkzaamheden op 11 oktober 2022 hervat, zonder dat werkgever over deze periode loon heeft voldaan, hetgeen een bedrag van € 2.104,70 bruto inclusief vakantietoeslag betreft. Werknemer stelt voorts dat hij 15.073 “overminuten” heeft gemaakt en dat hij dagelijks tien minuten voor aanvang van de shift bij het PostNL-depot aanwezig diende te zijn, wat neerkomt op 2.060 extra minuten werktijd. Daarnaast diende hij na het uitklokken bij het depot terug te rijden naar de locatie van werkgever, hetgeen 1.030 extra minuten aan werktijd vertegenwoordigt. In totaal heeft werknemer 18.103 extra minuten, ofwel 301,72 overuren gewerkt, zonder dat deze zijn uitbetaald, hetgeen overeenkomt met € 4.268,73 bruto inclusief vakantietoeslag. Aangezien werkgever het loon niet tijdig heeft voldaan, maakt werknemer aanspraak op de wettelijke verhoging van 50% over het achterstallig loon en op de wettelijke rente. Werkgever voert verweer, dat – voor zover van belang – in de beoordeling aan de orde komt.

Oordeel

De loonvordering over de periode van 6 juli tot 19 juli 2022 wordt afgewezen. Werknemer stelt dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend is verlengd en hij in deze periode heeft gewerkt, maar werkgever toont aan dat een zzp'er op zijn inlogcode heeft gewerkt. Nu werknemer dit onvoldoende betwist, staat niet vast dat hij recht heeft op loon. De loonvordering over 12

september tot 10 oktober 2022 wordt toegewezen. Werkgever stelt dat werknemer per 24 augustus 2022 ontslag heeft genomen, maar uit WhatsAppberichten blijkt slechts dat werknemer door medische complicaties niet kon werken. Werkgever heeft zijn onderzoeksplicht naar een daadwerkelijke ontslagwens geschonden. Werknemer krijgt € 2.104,70 bruto aan achterstallig loon en € 631,41 bruto aan wettelijke verhoging, met rente vanaf dagvaarding. De vordering voor overuren wordt afgewezen wegens schending van de klachtplicht ex artikel 6:89 BW. Werknemer had eerder moeten klagen zodra hij merkte dat overuren niet werden uitbetaald. Nu dit pas later is gebeurd en gegevens niet overeenkomen met ritregistraties die hij eerder voor akkoord tekende, kan niet meer worden vastgesteld of de overuren daadwerkelijk zijn gemaakt. Werkgever moet loonspecificaties afgeven op straffe van een gematigde dwangsom. De vordering tot buitengerechtelijke incassokosten wordt afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:491

Zaaknummer: 11012225

Rechters: mr. Borm

Advocaten: J.A. de Waard en Y. Habib

Wetsartikelen: 6:89 BW