

RECHTSPRAAK

Loonvordering werkneemster thuiszorg. Alleen loonvordering over de maanden waarin werkneemster aantoonbaar heeft gewerkt worden uitbetaald.*Feiten*

Werkneemster is in juli 2025 enkele dagdelen ingewerkt bij een thuiszorgorganisatie in de functie van verzorgende. Op 1 september 2024 heeft werkneemster een WhatsApp-bericht gestuurd waarin zij heeft aangegeven graag aan het werk te willen en de bijbehorende opleiding te willen volgen. Op 5 september 2024 hebben partijen een arbeidsovereenkomst getekend voor 24 maanden op oproepbasis, met een minimum van 10 uur per week en een uurloon van € 14,02. Er is een proeftijd van één maand overeengekomen, en de Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg 2022-2024 is van toepassing verklaard. Werkneemster heeft driemaal een reiskostenvergoeding ontvangen (€ 64,60 op 13 september, € 62,40 op 20 september en € 82,40 op 29 september 2024), betaald vanaf de rekening van Stichting Risha Zorg Professionals. Op 1 oktober 2024 is werkneemster door haar werkgever benaderd omdat zij niet op het werk is verschenen. Op 2 oktober heeft werkneemster laten weten dat zij vanwege problemen thuis niet kon komen. Op 5 oktober 2024 heeft werkneemster aangegeven dat zij een stageplek heeft gevonden, die lastig met haar baan te combineren is. Sinds 5 oktober 2024 is er discussie ontstaan over het uitblijven van betaling voor de gewerkte uren. Op 23 oktober heeft werkgeefster een voorschot van € 450 overgemaakt. Op 20 november 2024 heeft de gemachtigde van werkneemster werkgeefster gesommeerd om het achterstallige loon, inclusief wettelijke verhoging en juridische kosten, te betalen. Omdat betaling is uitgebleven is een gerechtelijke procedure opgestart. Werkneemster verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van achterstallig salaris over de periode augustus 2024 tot en met december 2024, waaronder begrepen de eindejaarsuitkering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Werkneemster heeft gesteld dat zij in augustus 2024 wekelijks 40 uur heeft gewerkt en dat werkgeefster haar hierover loon verschuldigd is. Zij heeft betoogd dat de arbeidsovereenkomst ten onrechte geen ingangsdatum in augustus vermeldt en dat haar collega haar werkzaamheden destijds in de WhatsApp-groep doorgaf. Werkgeefster heeft dit betwist en gesteld dat werkneemster pas op 5 september 2024 is begonnen. In de getoonde WhatsApp-berichten zijn geen aanwijzingen gevonden dat werkneemster al in augustus 2024

werkzaamheden heeft verricht. Daarom is niet aannemelijk geworden dat zij recht heeft op loon over die maand. Voorts heeft werkneemster aangevoerd dat zij in september 2024 40 uur per week heeft gewerkt. Werkgeefster heeft erkend dat werkneemster vanaf 5 september 2024 werkzaamheden heeft verricht, maar betwist dat dit voor 40 uur per week was. Uit de loonstrook blijkt dat werkneemster een nettobedrag van € 2.122,58 heeft ontvangen, inclusief vakantiegeld en vakantie-uren. Na aftrek van een eerder betaald voorschot resteert een bedrag van € 1.672,58, dat werkgeefster nog verschuldigd is. Omdat werkneemster haar stelling over het hogere aantal gewerkte uren onvoldoende heeft onderbouwd, is geen hoger bedrag toegewezen.

Werkneemster heeft ook gesteld dat zij recht heeft op loon na 1 oktober 2024. Werkgeefster heeft dit betwist en aangevoerd dat werkneemster na 1 oktober geen werkzaamheden meer heeft verricht en heeft laten weten vanwege haar opleiding en stage niet meer te kunnen werken. Uit WhatsApp-berichten blijkt dat werkneemster op 1 oktober niet op het werk is verschenen en pas op 2 oktober heeft laten weten thuis problemen te hebben. Op 5 oktober heeft zij aangegeven dat het lastig wordt om haar stage en de baan te combineren. Nadien heeft zij alleen nog vragen gesteld over haar salaris en niet wanneer zij weer kon werken. Onder deze omstandigheden is niet aannemelijk geworden dat zij na 1 oktober 2024 recht heeft op loon, zodat de loonvordering over die periode wordt afgewezen.

Derhalve wordt de loonvordering tot € 1.672,58 toegewezen, inclusief 8,33% eindejaarsuitkering op grond van de toepasselijke cao. De wettelijke verhoging van 50% over het achterstallige loon wordt eveneens toegewezen, omdat werkgeefster geen geldige reden heeft gegeven voor het niet betalen van het loon. De wettelijke rente over het achterstallige loon en de verhoging wordt toegewezen vanaf 1 januari 2025.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1399

Zaaknummer: 11496263 \ KK EXPL 25-30

Rechters: H.M. Patijn

Wetsartikelen: 7:625 BW