

RECHTSPRAAK

Werkgever moet het overeengekomen loon betalen en mag de gestelde schade niet verrekenen. Bestuurders zijn niet verantwoordelijk voor het niet betalen van het loon omdat niet is gebleken dat de vordering niet te verhalen is.

Feiten

Werknemer is van 1 september 2022 tot 1 mei 2023 bij gedaagde 1 werkzaam geweest als stagiair. Gedaagde 2 en gedaagde 4 zijn bestuurders van gedaagde 1. Gedaagde 5 is enig aandeelhouder van gedaagde 4 en gedaagde 3 is enig aandeelhouder van gedaagde 2. Werknemer en gedaagde 1 zijn overeengekomen dat werknemer tijdens zijn stage per maand een nettostagevergoeding van € 250 ontvangt. Na zijn stage is werknemer voor bepaalde tijd in de functie van *software developer* in dienst getreden bij gedaagde 1 van 1 mei 2023 tot 1 januari 2024. Zijn maandsalaris bedroeg € 2.300 bruto per maand exclusief vakantiebijslag. In de maanden juli en augustus 2023 heeft hij onbetaald verlof genoten. Werknemer heeft verschillende betalingen van gedaagde 1 ontvangen, in totaal een bedrag van € 6.479 netto. Dit bedrag is volgens werknemer veel te weinig. Volgens werknemer had hij € 16.033,09 bruto aan loon en € 2.000 netto aan stagevergoeding moeten ontvangen. In deze procedure vordert hij het achterstallig loon, wettelijke verhoging en wettelijke rente over dit loon. Werknemer stelt daarnaast dat de bestuurders ook aansprakelijk zijn omdat zij bewust zijn loon niet hebben betaald. Gedaagde 1 voert aan dat werknemer niet de volledig overeengekomen uren, 36 uur per week, heeft gewerkt en daarnaast zijn uren fout heeft geregistreerd. Door de foute registratie heeft gedaagde 1 schade geleden. Gedaagde 1 vindt dat zij deze schade mag verrekenen met het loon van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter wijst de loonvordering van werknemer ten aanzien van gedaagde 1 toe en wijst de vordering van werknemer ten aanzien van de bestuurders af. In de arbeidsovereenkomst zijn partijen overeengekomen dat werknemer vier keer negen uur per dag zou werken, dus in totaal 36 uur per week. Uitgangspunt is dat gedaagde 1 die uren moet voldoen. Alleen als zou vaststaan dat werknemer de overeengekomen uren niet heeft gewerkt vanwege een reden die voor zijn rekening hoort te komen, is gedaagde 1 gerechtigd de uren niet uit te betalen. Van een dergelijke situatie is niet gebleken. Gedaagde 1 stelt wel dat werknemer veel minder uren heeft gewerkt, maar heeft dat onvoldoende onderbouwd. In de wet is bepaald dat de werkgever verplicht is om een deugdelijke registratie van de arbeidstijden van de werknemer bij te houden. Gedaagde 1 heeft ervoor gekozen om deze taak

uit te besteden aan haar werknemers. Zij hanteert namelijk een systeem waarin de werknemers zelf worden geacht hun uren bij te houden. Dit ontslaat gedaagde 1 niet van haar eigen verantwoordelijkheid een deugdelijke registratie van de arbeidstijden van haar werknemers bij te houden en actief te sturen op de invulling van de werktijd door haar werknemers als dat te wensen over zou laten. Gedaagde 1 stelt dat zij het loon van werknemer mocht verrekenen met de schade die zij heeft geleden als gevolg van de foute registratie van werkzaamheden door werknemer. Verrekening van het loon mag alleen als er sprake is van opzettelijk of bewust roekeloos handelen van de werknemer. Daarvan is in dit geval geen sprake. Naast gedaagde 1 houdt werknemer ook de bestuurders van gedaagde 1 verantwoordelijk voor het niet betalen van zijn loon. De door eiser gestelde bestuurdersaansprakelijkheid moet worden beoordeeld aan de hand van het toetsingskader zoals dat volgt uit vaste rechtspraak van de Hoge Raad. Daaruit volgt dat als een vennootschap tekortschiet in de nakoming van een verbintenis of een onrechtmatige daad pleegt, uitgangspunt is dat alleen de vennootschap aansprakelijk is voor daaruit voortvloeiende schade. Onder bijzondere omstandigheden is, naast aansprakelijkheid van die vennootschap, ook ruimte voor aansprakelijkheid van een bestuurder van de vennootschap. Voor het aannemen van die aansprakelijkheid is vereist dat die bestuurder ter zake van de benadeling persoonlijk een ernstig verwijt kan worden gemaakt. De eerste voorwaarde is dat de vordering van werknemer onbetaald blijft en niet verhaalbaar blijkt. Aan deze voorwaarde is niet voldaan. Werknemer heeft geen feiten en omstandigheden gesteld waaruit blijkt dat de vordering onverhaalbaar is. De kantonrechter komt dan ook niet toe aan de beoordeling of er een persoonlijk verwijt te maken valt aan de bestuurders.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1400

Zaaknummer: 11370387 \ UC EXPL 24-7148 WH 1031

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: L.S. van Dis en F. Jagersma

Wetsartikelen: 7:616 BW; 7:628 BW; 7:632 BW