

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft nagelaten periodieke cao-verhogingen door te voeren en dient achterstallig loon aan werknemer te voldoen. Vordering ten aanzien van overwerktoeslag en ORT afgewezen wegens schending klachtplicht. Tweeëneenhalf jaar wachten met klagen is niet ‘binnen bekwame tijd’.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2016 als oproepkracht in dienst getreden van de rechtsvoorganger van werkgeefster. Met ingang van 1 november 2016 is hij aansluitend voor onbepaalde tijd in dienst getreden in de functie van algemeen medewerker chauffeur. Partijen zijn toen de toepasselijkheid van de Cao Open Teelten overeengekomen. Per 1 januari 2019 bedraagt het brutoloon van werknemer € 2116,10. Op 7 januari 2020 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. Met ingang van 24 maart 2020 is de eenmanszaak van werkgeefster omgezet in een bv. Vanwege deze omzetting heeft werkgeefster een op 2 februari 2020 gedateerde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opgesteld, waarin staat dat werknemer per 24 maart 2020 bij werkgeefster in dienst treedt, dat zijn loon op dat moment € 2116,10 bruto per maand is en dat de Cao Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen van toepassing is. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst niet ondertekend. Met ingang van 1 januari 2021 bedraagt het loon van werknemer € 2233,30 bruto. Met ingang van diezelfde datum is de Cao Groen Grond en Infrastructuur de opvolger van de Cao Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen. Met ingang van 1 juli 2021 bedraagt het brutoloon per maand van werknemer € 2244,40. De arbeidsovereenkomst is door partijen met wederzijds goedvinden beëindigd per 5 september 2022. Werknemer vordert onder meer achterstallig loon. Werknemer betoogt dat hij op grond van de achtereenvolgens toepasselijke cao's jaarlijks recht had op een periodieke verhoging en dat werkgeefster die periodieke verhogingen niet heeft toegepast. Ook heeft werkgeefster volgens werknemer te weinig overwerk(toeslag) en ORT uitbetaald.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Cao-verhogingen

Werkgeefster betwist niet dat zij de cao-verhogingen niet heeft doorgevoerd, maar stelt wel dat zij voor wat betreft het jaar 2017 een afwijkende afspraak met werknemer heeft gemaakt. Dit verweer kan werkgeefster niet baten, want een dergelijke afspraak wijkt dan af van

hetgeen in de minimumcao's is bepaald en afwijking daarvan ten nadele van de werknemer is nu eenmaal niet toegestaan. Voor wat betreft de jaren na 2017 heeft werkgeefster aangevoerd dat zij de periodieke verhogingen niet heeft toegepast omdat werknemer het werk niet uitvoerde in het tempo dat van hem verwacht had mogen worden. Dit verweer kan haar evenmin baten. Werkgeefster heeft werknemer immers niet schriftelijk op zijn (vermeende) disfunctioneren gewezen, alvorens de periodieke verhogingen niet door te voeren, hetgeen wel had gemoeten op grond van de Cao Open Teelten (t/m 29 februari 2020). Hieruit volgt dat werkgeefster verplicht was de periodieke verhogingen toe te kennen per 1 september 2018 en per 1 september 2019. Bij correcte toepassing van de jaarlijkse verhogingen, zou het brutoloon van werknemer op het moment van de overgang van onderneming in maart 2020 € 2.349 bedragen hebben. De verplichting tot betaling van (ten minste) dit maandelijks bedrag heeft werkgeefster van haar rechtsvoorganger overgenomen. Met ingang van de nieuwe arbeidsovereenkomst zijn partijen de toepasselijkheid van de Cao Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen overeengekomen. Onbetwist is dat uit die cao blijkt dat het loon van € 2.349 aansluit bij de loongroep C functieschaal 6 van die cao. Hieruit volgt dat werknemer bij de berekening van zijn loonvordering is uitgegaan van een juiste functie-indeling. Uit het voorgaande volgt dat de loonvordering van € 9.588,42 bruto wordt toegewezen. Ook de daarover gevorderde vakantiebijslag van € 795,27 bruto wordt toegewezen, evenals de wettelijke verhoging over deze twee loonbedragen.

Overwerk(toeslag) en ORT – klachtplicht (art. 6:89 BW)

Werknemer voert aan dat hij over de periode 1 juni 2017 tot 13 januari 2020 te weinig loon ontvangen heeft omdat werkgeefster in die periode niet alle overwerkuren en de uren die hij op onregelmatige tijden werkte, heeft uitbetaald. De kantonrechter oordeelt dat werknemer niet heeft voldaan aan de klachtplicht volgend uit artikel 6:89 BW. De gewerkte uren die zijn verloond heeft werkgeefster op de loonspecificaties vermeld en voor werknemer was het eenvoudig na te gaan of die uren overeenkwamen met de door hem opgegeven uren. Desondanks heeft het nog ongeveer tweeëneenhalf jaar geduurd voordat werknemer hierover bij werkgeefster aan de bel trok. Dat is niet 'binnen bekwame tijd'. Dit tijdsverloop bemoeilijkt werkgeefster in het voeren van verweer. Ook is werkgeefster door het late klagen benadeeld. Zij is daardoor immers niet in staat geweest de gevolgen van het gestelde gebrekkige presteren (wettelijke verhoging en wettelijke rente) te beperken. Omdat het beroep op de klachtplicht slaagt, wijst de kantonrechter dit deel van de vordering af.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:7934

Zaaknummer: 11131368 \ CV EXPL 24-2766

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: M.K. Eijsenga en S. Mulder-Schapendonk

Wetsartikelen: 6:89 BW