

## RECHTSPRAAK

### ***Loonvordering. Werkgever is er niet in geslaagd te bewijzen dat een deel van het loon contant is betaald.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 23 mei 2018 in dienst getreden bij [gedaagde sub 1] (hierna: werkgever) als keukenmedewerker. Werkgever is een vennootschap onder firma, vertegenwoordigd door twee vennoten, [gedaagde sub 2] en [gedaagde sub 3]. Werknemer werkte gemiddeld 38 uur per week. Op de loonstroken is steeds een brutomaandsalaris betaald op basis van 35 uur per week. Werknemer stelt dat hij daarnaast drie uur per week meer heeft gewerkt waarvoor geen loon is betaald.

Werkgever voert aan dat hij wél volledig heeft betaald, omdat werknemers maandelijks € 500 contant extra ontvingen. Werknemer ontkent deze contante betalingen. De arbeidsovereenkomst tussen partijen duurde tot 27 november 2022. Na het einde van het dienstverband vordert werknemer betaling van achterstallig loon over gemiddeld drie uur per week over de gehele periode, vermeerderd met wettelijke verhoging en rente. Partijen twisten over de vraag of werkgever de drie extra gewerkte uren per week contant heeft betaald zoals hij stelt.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer van werkgever dat werknemer zijn rechten heeft verspeeld door te laat te klagen (beroep op de klachtplicht) slaagt niet. Gezien de afhankelijkheidspositie van werknemer en het feit dat het gaat om loon, de kernverplichting van de werkgever, kon niet van werknemer worden verwacht dat hij tijdens het dienstverband eerder zou klagen. Ook is niet gebleken dat werkgever hierdoor in zijn bewijspositie is geschaad. Werkgever is er bovendien niet in geslaagd te bewijzen dat hij werknemer maandelijks € 500 contant heeft betaald naast het loon voor 35 uur per week. De door werkgever gehoorde getuigen hebben tegenstrijdig verklaard en bieden onvoldoende zekerheid. Daarom staat vast dat werknemer niet is betaald voor drie extra gewerkte uren per week. De kantonrechter veroordeelt werkgever tot betaling van het achterstallige loon voor 3 uur per week over de periode van 23 mei 2018 tot en met 27 november 2022. Dit komt neer op € 32,04 bruto per week, te vermeerderen met de wettelijke verhoging van 50% en wettelijke rente. Ook moet werkgever een bruto-nettospecificatie verstrekken. De vordering van werknemer tot betaling van jaarlijkse periodieke verhogingen op basis van de Horeca-cao wordt afgewezen, omdat deze systematiek pas gold vanaf 1 januari 2023, terwijl het

dienstverband eerder eindigde.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 06-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2025:5200

**Zaaknummer:** 10873671 \ UC EXPL 24-208

**Rechters:** H.A.M. Pinckaers

**Advocaten:** T.J. Roest Crollius en F.R. Boelhouwer

**Wetsartikelen:** 7:625 BW