RECHTSPRAAK

Loonvordering van werkneemster wordt in kort geding toegewezen. Voldoende aannemelijk is dat werkneemster meer uren heeft gewerkt dan op de urenlijsten staan.

Feiten

Werkneemster is op 1 november 2013 in dienst getreden bij werkgever. Zij ontving een vast maandsalaris van € 1.600 bruto voor 100 gewerkte uren per maand. Sinds juli 2025 heeft werkgever het salaris niet meer op tijd betaald. Volgens werkgever heeft werkneemster te weinig uren gewerkt en daarom heeft hij minuren verrekend met het salaris. Werkneemster vordert in deze procedure betaling van het achterstallige salaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat een werkgever verplicht is het overeengekomen loon tijdig te voldoen. Ook als de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, moet de werkgever het overeengekomen loon betalen, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. In dit geval staat tussen partijen vast dat werkneemster 100 uren per maand moest werken. Werkgever heeft gesteld dat werkneemster minder uren heeft gewerkt, maar naar het oordeel van de kantonrechter is dat voorshands onvoldoende vast komen te staan. Werkneemster heeft namelijk toegelicht dat de vaste medewerkers, onder wie zij, jarenlang niet hoefden bij te houden welke uren zij hadden gewerkt. Zij kreeg pas rond week 14 van 2025 de instructie om haar uren bij te gaan houden. Haar leidinggevende heeft volgens werkneemster tegen haar gezegd dat zij gewoon wat kon invullen, want ‘dan stond er wat’. Werkneemster heeft daarom niet nauwkeurig al haar uren bijgehouden. Dat kon ook bijna niet, want haar werkuren waren erg onvoorspelbaar. Werkneemster was altijd bereikbaar en werd vaak gebeld met een vraag. Dan ging zij daar direct mee aan de slag. Zij had veel taken die zij niet vanuit de winkel kon verrichten, zoals het bijhouden van de sociale media, de inkoop, de uitverkoop en afprijzingen. Zij werkte niet alleen voor het filiaal in Dokkum, maar ook voor de andere filialen. In het filiaal in Dokkum was geen werkplek met computer beschikbaar, en daarom werkte zij vanuit huis. Haar leidinggevende wist hiervan en vond dit goed. Hoewel dit niet uit de urenlijsten volgt, heeft werkneemster altijd wel degelijk (minimaal) 100 uren per maand gewerkt, aldus werkneemster. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster hiermee voldoende heeft onderbouwd dat de uren die zij daadwerkelijk heeft gewerkt, afwijken van wat op de urenlijsten staat. Werkgever heeft daar onvoldoende tegen ingebracht. Het voorgaande betekent dat niet vast is komen te staan dat werkneemster te weinig uren heeft gewerkt.

Werkgever had daarom geen minuren mogen verrekenen met het salaris vanaf juli 2025. Werkgever had het overeengekomen salaris moeten doorbetalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland
Datum uitspraak: 18-03-2026
ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:814
Zaaknummer: 11975727 \ VV EXPL 27-75
Rechters: R. Giltay
Advocaten: G. Berghuis en M.H.J. Miltenburg
Wetsartikelen: 7:628 BW