

RECHTSPRAAK

Tussenvonnis. Loonvordering. Arbeidsovereenkomst kwalificeert als oproepovereenkomst. Vastklikregeling niet nageleefd. Beroep op klachtplicht slaagt niet.*Feiten*

Werknemer is in 2012 op basis van een arbeidsovereenkomst gaan werken voor Orca Design and Engineering Limited (hierna: Orca Limited). Werknemer stelt had hij in de jaren 2020 tot 2024 een contract had voor een vast aantal uur per week, maar dat hij niet het loon heeft gehad dat daarbij hoort. Hij eist in deze procedure € 218.753,02 bruto aan loon. Dat is berekend tot en met 23 september 2024, omdat werknemer per die datum een nieuwe baan had. Werknemer eist verder de wettelijke verhoging, wettelijke rente en een vergoeding van buitengerechtelijke kosten. Omdat Orca Limited een bericht heeft gestuurd dat alle werknemers zijn overgegaan naar Orca Marine Design B.V. (hierna: Orca B.V.), heeft werknemer Orca B.V. ook gedagvaard. Hij vraagt om beiden hoofdelijk te veroordelen om zijn vorderingen te voldoen. Werkgever is het niet eens met de eis. Volgens hem was de afspraak steeds dat werknemer alleen de uren betaald kreeg die hij daadwerkelijk werkte en zo is dat in de praktijk ook altijd gedaan. Van dat loon op basis van de gewerkte uren werden kosten afgetrokken die werkgever voorschoot. Werknemer wist dit ook en heeft daar nooit over geklaagd. Na 25 april 2024 heeft werknemer geen recht meer op loon, omdat hij toen zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en onbereikbaar was. De kantonrechter neemt nog geen eindbeslissing.

*Oordeel**Wie is de werkgever?*

Tijdens de zitting hebben gedaagden aangegeven dat Orca B.V. in 2024 de activiteiten van Orca Limited heeft overgenomen. De kantonrechter begrijpt daaruit dat er volgens de gedaagden sprake is van een overgang van onderneming. Dat zou betekenen dat de mogelijkheid om nog salaris van Orca Limited te eisen inmiddels is vervallen, omdat er bij de start van de procedure al meer dan een jaar was verstreken na de overgang. Werknemer heeft nog geen gelegenheid gehad om op deze juridische interpretatie van het verweer te reageren. Dat mag hij alsnog doen. Mocht hij zich op het standpunt stellen dat er geen overgang van onderneming is, dan mag hij zich erover uitlaten wat dit betekent voor zijn eisen ten opzichte van Orca B.V.

Werknemer werkte op basis van een oproepovereenkomst

De eis van werknemer is gebaseerd op de stelling dat hij werkte op basis van een arbeidsovereenkomst met een vaste urenomvang. Werkgever betwist dit. Hij stelt dat werknemer alleen voor de uren die hij werkte betaald kreeg. De kantonrechter begrijpt daaruit dat er volgens werkgever sprake was van een oproepcontract. Het moet voor werknemer op basis van de loonstroken en de wisselende uitbetalingen duidelijk zijn geweest dat hij alleen de opgegeven uren betaald kreeg. Hij heeft daar nooit tegen geprotesteerd. Daaruit maakt de kantonrechter op dat het voor beide partijen duidelijk was dat de onduidelijke overeenkomst zo moet worden uitgelegd dat alleen gewerkte uren betaald werden. Daarom oordeelt de kantonrechter dat er sprake is van een oproepovereenkomst.

Werknemer moet concreet maken wat zijn eis is

De eis van werknemer gaat uit van de stelling dat hij op basis van een contract met een vaste urenomvang werkt voor werkgever. De kantonrechter volgt die stelling dus niet. Werknemer krijgt de gelegenheid om concreet te maken wat dit betekent voor zijn eis. Het ligt op zijn weg om uit te rekenen welk loon hij had moeten krijgen en wat het verschil is met het loon dat hij heeft gehad.

Het beroep op de klachtplicht gaat niet op

Werkgever heeft aangevoerd dat werknemer nooit heeft geklaagd en er al die jaren op deze manier is gewerkt. Tijdens de zitting heeft hij bevestigd dat dit moet worden gezien als een beroep op de klachtplicht. De klachtplicht heeft een heel ingrijpend gevolg, aangezien alle rechten van werknemer om zich op de vastklikregeling te beroepen dan vervallen. Het enige concrete nadeel dat werkgever heeft van het late klagen van werknemer, is dat dit financieel grote gevolgen kan hebben, omdat hij werknemer waarschijnlijk zal moeten betalen voor uren die hij niet heeft gewerkt. De kantonrechter vindt de financiële gevolgen voor werkgever niet zwaar genoeg wegen voor een geslaagd beroep op de klachtplicht. Werkgever heeft tijdens de zitting ook nog aangevoerd dat werknemer zich niet beschikbaar heeft gehouden voor meer uren. Dat maakt voor een beroep op de vastklikregeling echter niet uit, blijkt uit de wetsgeschiedenis. Werknemer krijgt dus eerst de gelegenheid om te laten weten hoeveel loon hij eist op basis van het niet-naleven van de vastklikregeling. Werkgever mag daar uiteraard op reageren. Voor het berekenen van (eventueel) achterstallig loon, is het ook van belang om vast te stellen hoeveel loon er al is betaald.

Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst niet opgezegd per 25 april 2024

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst per WhatsApp niet heeft opgezegd omdat werkgever er alleen gerechtvaardigd op mag vertrouwen dat een werknemer zijn arbeidsovereenkomst opzegt als de werknemer dat duidelijk en ondubbelzinnig verklaart. Werkgever heeft dat niet gecheckt. De kantonrechter verwijst de zaak naar de rolzitting van woensdag 6 mei 2026.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:4481

Zaaknummer: 11825107 CV EXPL 25-16851

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J.B. Kloosterman en A.M.M. de Waal

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW, 6:89 BW, 7:626 BW, 7:628 BW en 7:628a BW en 7:662 BW en 7:663 BW