

RECHTSPRAAK

Loonvordering. Beroep op klachtplicht overuren slaagt. Uren besteed aan solliciteren zijn vakantie-uren. Bepaling eerste twee dagen bij ziekte geen loon is nietig.*Feiten*

Werknemer is per 29 september 2022 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van administratief medewerker. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de eerste twee ziektedagen niet worden uitbetaald en dat tijdens ziekte 70% van het brutoloon wordt betaald. Op 26 februari 2025 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst schriftelijk opgezegd. Volgens werknemer stonden bij het einde van het dienstverband nog 26,65 vakantie-uren open. Werknemer vordert € 9.869,71 aan achterstallig loon, wettelijke verhoging, buitengerechtelijke incassokosten, wettelijke rente en proceskosten. Werkgeefster erkent dat zij nog € 346,76 aan werknemer verschuldigd is, maar concludeert voor het overige tot afwijzing van de vorderingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vorderingen van werknemer vallen uiteen in vijf onderdelen: (i) loon voor gewerkte zaterdagen en overuren, (ii) de inhoudingen tijdens ziekte, (iii) het salaris over september 2024, (iv) het salaris en vakantiegeld over de periode vanaf 18 maart 2025 en (v) de inhouding van 6,75 vakantie-uren. Ten aanzien van het loon voor de gewerkte zaterdagen en overuren oordeelt de kantonrechter dat deze vordering afstuit op de klachtplicht van artikel 6:89 BW. Werknemer ontving gedurende zijn dienstverband loonstroken waarop de geregistreerde uren en betalingen stonden vermeld, maar heeft pas na het einde van het dienstverband bezwaar gemaakt. Daardoor heeft werkgeefster niet meer de mogelijkheid gehad de uren en administratie adequaat te controleren, zodat haar belangen zijn geschaad. De aanspraken op achterstallig loon en overuren zijn daarom vervallen. De inhoudingen tijdens ziekte zijn slechts gedeeltelijk toegestaan. De kantonrechter oordeelt dat een bepaling waarbij de eerste twee ziektedagen geheel onbetaald blijven in strijd is met de wettelijke regeling van artikel 7:629 BW en daarom nietig is. Werkgeefster mocht gedurende ziekte wel 70% van het loon betalen, maar niet de eerste twee ziektedagen volledig onbetaald laten. Werknemer heeft daarom recht op nabetaling van het ten onrechte ingehouden loon over die twee dagen. Ook het salaris over september 2024 was niet volledig betaald. Werkgeefster heeft erkend dat zij een verkeerd uurloon heeft gebruikt. De kantonrechter wijst alleen het bedrag toe dat voldoende is onderbouwd, omdat werknemer zijn hogere vordering niet heeft kunnen toelichten. De vordering tot betaling van loon en vakantiegeld over de periode na 18 maart 2025 wordt grotendeels afgewezen. Volgens de kantonrechter had

werknemer na zijn laatste werkdag geen recht meer op loon, omdat hij niet meer werkte en geen afspraak bestond over doorbetaling tot het einde van de maand. Wel heeft werknemer nog recht op het loon en de daarbij behorende emolumenten over 18 maart 2025. De vordering over de inhouding van 6,75 vakantie-uren wordt afgewezen. Deze uren zagen op momenten waarop werknemer later was begonnen of eerder was vertrokken vanwege sollicitaties. De kantonrechter oordeelt dat er geen wettelijk recht bestaat op betaald of onbetaald sollicitatieverlof. Werknemer had hiervoor vakantie-uren moeten opnemen of afspraken met werkgeefster moeten maken. Omdat dit niet is gebeurd, mocht werkgeefster de uren verrekenen. Over de toegewezen loonbedragen is werkgeefster wettelijke verhoging en wettelijke rente verschuldigd. Omdat beide partijen deels gelijk en deels ongelijk hebben gekregen, worden de proceskosten gecompenseerd en draagt iedere partij de eigen kosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:8262

Zaaknummer: 11894098

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: O.J. Boeder

Wetsartikelen: 6:89 BW en 7:629 BW