

RECHTSPRAAK

Tussenvonnis. Werkneemster vordert na het einde van het dienstverband achterstallig loon, uitbetaling verlofuren en een reiskostenvergoeding. Klachtplicht.

Feiten

Werkgeefster (een vof met drie vennoten) runt in Enschede een bakkerij met twee vestigingen. Werkneemster is op 14 september 2020 als verkoopmedewerkster in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een arbeidsomvang van 32 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Bakkersbedrijf van toepassing. De arbeidsovereenkomst is door werkneemster opgezegd en is geëindigd op 31 december 2023. Werkneemster vordert betaling van achterstallig loon en uitbetaling van het nog openstaande verlofsaldo. Over 2020 stelt zij slechts twee van de vier gewerkte loonperiodes loon te hebben ontvangen. Over 2021 heeft werkgeefster een te laag uurloon betaald zodat werkneemster te weinig loon heeft ontvangen. Verder stelt werkneemster dat zij vanaf 1 januari 2022 de functie van bedrijfsleidster II uitoefende en recht had op een hoger uurloon. Bovendien heeft werkgeefster de eenmalige cao-uitkering van € 300 bruto niet uitgekeerd en had werkneemster vanaf 1 januari 2023 recht op de jaarlijkse loonverhoging. Ook vordert zij betaling van het openstaande verlofsaldo van 436,6 uren. Tot slot maakt zij aanspraak op een nettoreisvergoeding van € 825. Werkgeefster voert verweer. Zij stelt het loon wel betaald te hebben. Verder betwist zij dat werkneemster vanaf 1 januari 2022 werkzaam was als bedrijfsleidster. Ook betwist zij de hoogte van het openstaande verlofsaldo. De loonvordering over 2021 en de gevorderde eenmalige cao-uitkering van € 300 bruto worden erkend. Werkgeefster beroept zich de klachtplicht.

Oordeel

De klachtplicht is niet geschonden

Het uitgangspunt is dat de klachtplicht ook van toepassing is in het arbeidsrecht. De vordering van werkneemster betreft de betaling van te weinig betaald loon. Op een dergelijke vordering is de klachtplicht van toepassing. Volgens rechtspraak van de Hoge Raad moeten bij de beoordeling van de vraag of tijdig is geklaagd, alle omstandigheden van het geval worden meegenomen. Ook heeft de Hoge Raad geoordeeld dat de klachtplicht niet van toepassing is op situaties waarin in het geheel geen prestatie is verricht. Dit betekent naar het oordeel van de kantonrechter dat de klachtplicht in ieder geval niet van toepassing is op de loonvordering over het jaar 2020, omdat werkneemster stelt dat zij twee van de vier loonperiodes in het geheel geen loon heeft ontvangen. Er is dus geen sprake van een gebrekkige prestatie, maar

van het niet verrichten van de prestatie. Wat betreft de andere vorderingen oordeelt de kantonrechter dat de klachtplicht niet is geschonden.

Tussenvonnis

Functie vanaf 2022

De kantonrechter is van oordeel dat voldoende aannemelijk is dat werknemster vanaf 1 januari 2022 bedrijfsleidster I was. Dit blijkt onder meer uit haar opleiding, bevoegdheden en WhatsApp-correspondentie. Daarnaast acht de rechter aannemelijk dat vanaf die datum een arbeidsomvang van 38 uur per week gold. Daardoor lijkt werknemster vanaf 1 januari 2022 te weinig loon te hebben ontvangen. De exacte hoogte moet nog worden berekend.

Loon over 2020 en verlofuren

Werkgeefster moet bewijzen dat het loon over de betreffende loonperiodes in 2020 daadwerkelijk is betaald. Daarom krijgt zij de gelegenheid om betalingsbewijzen over te leggen. De kantonrechter benadrukt dat de werkgever verantwoordelijk is voor een goede verlofadministratie en verlangt van beide partijen een nadere onderbouwing.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4877

Zaaknummer: 11900865 \ CV EXPL 25-2915

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: ARAG Rechtsbijstand

Wetsartikelen: 6:89 BW, 6:119 BW, 7:625 BW en 7:616 e.v. BW