

RECHTSPRAAK

Eindafrekening na einde dienstverband. Discussie over inschaling, te weinig ontvangen loon en niet betaalde overuren. Klachtplicht.*Feiten*

Werknemer is van 1 februari 2022 tot medio november 2022 in dienst geweest bij de voormalige werkgever in de functie van vrachtwagenchauffeur. Werknemer werd door (voormalig) werkgever tewerkgesteld bij een transportbedrijf. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen van toepassing, waarin bepalingen zijn opgenomen over onder meer inschaling bij indiensttreding, loonberekening en vergoeding overuren. Na het einde van het dienstverband ontstaat discussie over de eindafrekening. Werknemer stelt dat hij te laag is ingedeeld, te weinig loon heeft ontvangen en niet alle overuren zijn uitbetaald. Hij vordert onder meer loon wegens verkeerde inschaling, niet volledig betaald nettoloon, niet betaalde overuren en een bedrag aan vakantietoeslag. Werkgever beroept zich ten aanzien van de vorderingen van werknemer op de klachtplicht, hetgeen volgens werkgever moet leiden tot afwijzing van de vorderingen.

*Oordeel**Klachtplicht*

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever geen beroep op de klachtplicht toekomt. Hoewel toegegeven moet worden dat (de gemachtigde van) werknemer zich eerst bijna een jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst heeft gewend tot werkgever, kan dit niet aan hem worden verweten. Zo heeft werknemer toegelicht dat hij als internationaal vrachtwagenchauffeur veel onderweg is en daarom weinig mogelijkheden heeft om een advocaat te zoeken. Bovendien is hij de Nederlandse taal niet machtig en heeft hij toegelicht dat hij de cao niet kende. Ook heeft hij onbetwist gesteld dat hij zijn loonstroken pas na uitdiensttreding heeft ontvangen, zodat hij toen pas kon uitzoeken hoe hij bij werkgever was ingeschaald.

Welk uurloon is van toepassing?

Naar het oordeel van de kantonrechter is het de verantwoordelijkheid van de werkgever om de werknemer bij indiensttreding in te schalen in de voor de betreffende werknemer toepasselijke salarisschaal. Uit de door werknemer gegeven toelichting over de voorgeschiedenis tussen partijen, leidt de kantonrechter af dat werkgever op de hoogte moet zijn geweest van in ieder geval enig relevant arbeidsverleden van werknemer. Het lag daarom

op de weg van werkgever om bij aanvang van het dienstverband werknemer hierop actief te bevragen. Dat werknemer uiteindelijk heeft ingestemd met het voorstel van werknemer kan hem, gelet op het ontbreken van kennis over de Nederlandse wet- en regelgeving en in het bijzonder de geldende cao en het niet machtig zijn van de Nederlandse taal, niet worden verweten. Het was de verantwoordelijkheid van werkgever als werkgever om werknemer juist in te schalen. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van (extra) loon wegens verkeerde inschaling, niet uitbetaalde gewerkte uren, overwerktoeslag, aanvullende vakantietoeslag en verschillen tussen het loon op de loonstroken en daadwerkelijk uitgekeerde bedragen. Ook moet werkgever op straffe van een dwangsom een gecorrigeerde bruto-nettospecificatie verstrekken en de pensioenpremies alsnog correct afdragen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:7385

Zaaknummer: 11331114 \ CV EXPL 24-7834

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: H. Aydemir en G.J. Gerrits

Wetsartikelen: 6:89 BW