RECHTSPRAAK

Australische rugbyspelers die 20 uur per week als speler/trainer werkten voor een Nederlandse club, krijgen achterstallig loon toegewezen omdat de afspraak om tijdelijk met de helft van het loon genoegen te nemen, in strijd was met het wettelijk minimumloon.

Feiten

Twee Australische professionele rugbyspelers zijn per 1 september 2023 bij werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zij werkten als speler en/of trainer voor gemiddeld 20 uur per week. In de arbeidsovereenkomst was opgenomen dat het salaris € 1.934,40 bruto per maand bedroeg op basis van een voltijds dienstverband van 40 uur per week. De overeenkomst was aangegaan voor één jaar, met de bedoeling deze met nog een seizoen te verlengen. De arbeidsovereenkomsten zijn daarna ook voortgezet. Werknemers vorderden betaling van achterstallig loon. Primair stelden zij dat het beding op grond waarvan hun loon naar rato van 20 uur werd berekend nietig was, zodat zij recht hadden op loon op basis van een voltijds dienstverband. Subsidiair en meer subsidiair beriepen zij zich op vernietigbaarheid van het salarisbeding wegens misbruik van omstandigheden dan wel dwaling. Daarnaast vorderden zij onder meer betaling van ten minste het toepasselijke wettelijke minimumloon, vakantietoeslag, informatie over resterende vakantiedagen en wettelijke verhoging. Werkgever voerde onder meer aan dat de arbeidsovereenkomsten al in juni 2025 zouden zijn opgezegd en geëindigd. Ook stelde hij dat partijen op enig moment hadden afgesproken dat werknemers tijdelijk genoegen zouden nemen met de helft van hun loon, waarbij later zou worden nabetaald als het team de finale zou halen of winnen. Verder voerde werkgever aan dat werknemers naast loon ook kost en inwoning ontvingen, waaronder een appartement in Rotterdam waarvan de kosten door werkgever werden betaald. Ook wees hij op andere voordelen, zoals een maandelijkse vergoeding via de sportclub en het gebruik van een auto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgever onvoldoende heeft onderbouwd dat de arbeidsovereenkomsten in juni 2025 rechtsgeldig zijn geëindigd. Voor één werknemer geldt wel dat hij op 3 november 2025 een WhatsApp-bericht met een opzegging heeft ontvangen. Omdat hij niet binnen twee maanden vernietiging van die opzegging heeft verzocht, kan hij geen loon meer vorderen over de periode na 3 november 2025. Voor de andere werknemer is niet komen vast te staan dat hij die opzegging heeft ontvangen; zijn arbeidsovereenkomst wordt daarom geacht te zijn doorgelopen tot 30 augustus 2026.

De kantonrechter verwerpt het standpunt dat werknemers voor 20 uur werk recht hadden op loon alsof zij 40 uur werkten. Uit de arbeidsovereenkomsten volgt dat partijen een arbeidsomvang van 20 uur per week zijn overeengekomen en dat werknemers ook op die basis hebben gewerkt. Dat mogelijk voor verblijfsrechtelijke doeleinden een bepaald inkomensniveau vereist was, maakt die arbeidsrechtelijke afspraak niet anders. Ook van misbruik van omstandigheden of dwaling is volgens de kantonrechter geen sprake. Daarbij weegt mee dat werknemers niet alleen loon ontvingen, maar ook kosteloos konden wonen in een door werkgever betaald appartement en andere voordelen genoten.

Wel oordeelt de kantonrechter dat de afspraak om tijdelijk slechts de helft van het loon te betalen nietig is voor zover daardoor minder dan het wettelijke minimumloon werd betaald. Een werknemer die 20 uur per week werkt, moet ten minste het minimumloon naar rato van die arbeidsduur ontvangen. Of de nabetaling afhankelijk was van het halen of winnen van de finale, is daarbij niet relevant. Werkgever moet daarom aan de ene werknemer € 43.010,50 bruto en aan de andere werknemer € 30.391,80 bruto betalen, telkens vermeerderd met 8% vakantietoeslag en verminderd met de bruto tegenwaarde van de reeds netto betaalde bedragen.

Werkgever moet daarnaast werknemers informeren over hun resterende vakantiedagen en correcte loonspecificaties verstrekken. Aan deze verplichting wordt een dwangsom verbonden als werkgever daar niet tijdig aan voldoet. De wettelijke verhoging wegens te late loonbetaling wordt gematigd tot nihil, gelet op de bijzondere omstandigheden van de zaak, de aanvankelijke instemming van werknemers met gedeeltelijke betaling, de vriendschappelijke verhouding en de slechte financiële situatie van werkgever.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 09-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:13486
Zaaknummer: 12152695 CV EXPL 26-7810 – 12152702 CV EXPL 26-7811
Rechters: C.J. Frikkee
Advocaten: T. Sleeman
Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:668 BW en 7:671 BW