

RECHTSPRAAK

Klachtplicht (artikel 6:89 BW) niet van toepassing op loonvordering. Geen sprake van gebrek in prestatie, maar van uitblijven van prestatie. Werkneemster is feitelijk werkzaam in hoger ingeschaalde functie. Werkgever veroordeeld tot betaling van € 4549,72 bruto inclusief vakantietoeslag.

Feiten

Werkneemster is in dienst bij werkgever in de functie van cateringmedewerkster. Werkneemster heeft een arbeidsbeperking en is met loonkostensubsidie bij werkgever tewerkgesteld. Op 15 juli 2021 zijn partijen overeengekomen dat de omvang van de arbeidsovereenkomst per 1 september 2021 zou worden aangepast van 28 uur naar 35 uur per week. Werkgever heeft dit op 10 augustus 2021 schriftelijk aan werkneemster bevestigd. Twee dagen later, op 12 augustus 2021, is werkneemster uitgevallen door ziekte. Werkgever heeft vervolgens voorgesteld de urenuitbreiding uit te stellen tot het moment dat werkneemster beter zou zijn. Werkneemster heeft daarmee ingestemd. Werkgever heeft aan werkneemster vanaf 1 september 2021 het loon betaald op basis van een arbeidsomvang van 28 uur per week. Werkneemster is niet hersteld en ontvangt per 11 augustus 2023 een WGA-uitkering. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat de omvang van de arbeidsovereenkomst per 1 september 2021 35 uur per week bedraagt, alsmede veroordeling van werkgever tot betaling van achterstallig loon. Werkneemster stelt dat zij te weinig loon heeft ontvangen van werkgever. Dit houdt ten eerste verband met indeling in de functie van cateringmedewerker A in plaats van cateringmedewerker B en ten tweede met het geschil over de omvang van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Omvang arbeidsovereenkomst

Het meest verstrekkende verweer van werkgever tegen deze loonvordering is het beroep op de schending van de klachtplicht door werkneemster (artikel 6:89 BW). Werkgever wijst erop dat werkneemster twee jaar lang niet heeft geklaagd over de hoogte van haar loon, dat steeds uitbetaald is op basis van een arbeidsovereenkomst van 28 uur per week. De kantonrechter is van oordeel dat het beroep op de klachtplicht in het kader van een loonvordering niet opgaat. Artikel 6:89 BW ziet weliswaar op alle verbintenissen, maar voor een geslaagd beroep op de klachtplicht moet sprake zijn van een gebrek in een prestatie. Daarvan is bij een loonvordering

geen sprake. In dat geval is immers sprake van het uitblijven (geheel of gedeeltelijk) van een prestatie. Het honoreren van een beroep op de klachtplicht ten aanzien van een loonvordering doet bovendien geen recht aan de bijzondere relatie tussen werkgever en werknemer. Kortom, het beroep op de klachtplicht gaat niet op. Ten aanzien van de afspraak de urenluitbreiding uit te stellen tot werkneemster weer beter zou zijn, oordeelt de kantonrechter het volgende. Werkgever heeft tijdens de mondelinge behandeling verklaard dat hij bang was dat de ziekmelding van werkneemster verband hield met de aanstaande urenluitbreiding van werkneemster, omdat zij hiervan misschien stress had ervaren (twee dagen na de schriftelijke bevestiging van de urenluitbreiding meldde zij zich ziek). Werkgever wilde werkneemster mede om deze reden beschermen tegen onnodige extra belasting tijdens het re-integratietraject. Daarom heeft werkgever voorgesteld de urenluitbreiding – die nog niet was ingegaan – uit te stellen tot het moment dat werkneemster beter zou zijn. Dat werkgever hierbij anders dan met de beste bedoelingen heeft gehandeld, is de kantonrechter niet gebleken. Ten aanzien van het beroep op misbruik van omstandigheden oordeelt de kantonrechter als volgt. De omstandigheid dat werkneemster een arbeidsbeperking heeft en met loonkostensubsidie bij werkgever tewerkgesteld is, is onvoldoende om de conclusie te rechtvaardigen dat werkgever misbruik van omstandigheden heeft gemaakt. Hierbij acht de kantonrechter mede van belang dat de moeder van werkneemster actief betrokken was bij de contacten met werkgever. Naar de kantonrechter begrijpt, gingen werkgever en werkneemster er ten tijde van de ziekmelding niet van uit dat sprake zou zijn van langdurige arbeidsongeschiktheid. Het voorstel van werkgever om de urenluitbreiding uit te stellen tot na het herstel van werkneemster was naar het oordeel van de kantonrechter in de gegeven omstandigheden dan ook een redelijk voorstel. Afwijzing van dit deel van de loonvordering volgt.

Functie-indeling

Werkgever heeft erkend dat werkneemster feitelijk de functie van cateringmedewerker B vervult en moet worden ingedeeld in functiegroep II. Werkgever wordt veroordeeld een bedrag van € 4549,72 bruto inclusief vakantietoeslag aan werkneemster te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1477

Zaaknummer: 10772565 CV EXPL 23-28907

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: O.J. Praamstra en R. Odekerken

Wetsartikelen: 7:628 BW