

RECHTSPRAAK

Bekrachtiging verstekvonnis waarbij werkgever is veroordeeld tot betaling achterstallig loon en het ziekmelden van de werknemer bij de arbodienst.*Feiten*

Werknemer heeft vanaf 23 januari 2023 chauffeurswerkzaamheden voor werkgever verricht. Werknemer heeft tot zijn ziekmelding op 2 januari 2024 ten minste 40 uur per week gewerkt, met uitzondering van de maand oktober 2023. De onderneming van werkgever valt onder de werkingssfeer van de Cao voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (de cao). Op grond van de cao valt de functie van chauffeur in functiegroep C-0, waarvoor in 2023 het loon per vier weken € 2.095,36 bruto en per uur € 13,10 bruto bedraagt. Werkgever heeft werknemer in de periode vanaf 23 januari 2023 tot 23 januari 2024 in totaal € 5.250 aan (voorschot op) loon betaald via bankoverschrijvingen. Werkgever heeft werknemer in deze periode ook contant loon betaald. In mei 2023 heeft werknemer aan werkgever gevraagd om loonstroken te verstrekken. In de maanden november en december 2023 heeft de vader van werknemer, mondeling en per e-mail aan werkgever gevraagd om een overzicht van de openstaande uren, een voorstel voor een contract en loonstroken voor oktober en november 2023. Werknemer heeft zich op 2 januari 2024 ziekgemeld. Op 11 januari 2024 heeft de gemachtigde van werknemer per e-mail aan werkgever verzocht het loon te betalen, loonstroken te verstrekken, de door werknemer voorgeschoten brandstofkosten terug te betalen, werknemer ziek te melden bij de arbodienst en de begeleiding door de bedrijfsarts op te starten. Werknemer vordert onder andere € 27.721,61 bruto aan achterstallig salaris, achterstallig vakantiegeld en tot het ziekmelden van werknemer bij de bedrijfsarts. Bij verstekvonnis zijn de vorderingen van werknemer toegewezen. Werkgever vordert in verzet dat het verstekvonnis wordt vernietigd en dat de vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Oordeel

Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij een mondelinge arbeidsovereenkomst heeft voor een werkweek van tussen de 50 en 60 uur. Werkgever heeft daartegenover gesteld dat er een schriftelijke arbeidsovereenkomst op oproepbasis is gesloten. Werknemer betwist dit. Omdat werknemer stellig ontkent dat hij de overgelegde schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft gesloten en ondertekend, levert de overgelegde arbeidsovereenkomst geen bewijs op van het bestaan van de afspraken zoals die zijn opgenomen in de schriftelijke arbeidsovereenkomst. Gelet op de aard van de kortgedingprocedure is er geen ruimte voor nadere bewijslevering. De kantonrechter zal hierna voor de beoordeling de overgelegde

schriftelijke arbeidsovereenkomst buiten beschouwing laten en ervan uitgaan dat werknemer op basis van een mondelinge arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van werkgever. Werkgever heeft zich tijdens de zitting op het standpunt gesteld dat werknemer over 2023 januari 2024 recht heeft op een lager brutoloon van in totaal op € 22.531, gebaseerd op € 21.231 over 2023 en € 1.300 over januari 2023. Werkgever heeft ter zitting erkend dat werknemer vanaf 23 januari 2023 recht heeft op een brutoloon behorend bij functiegroep C-0 van de cao. De kantonrechter leidt uit de loonstroken af dat werknemer in 2023 volgens werkgever niet (gemiddeld) 40 uur per week heeft gewerkt en zich voor de omvang van de gewerkte uren op de loonstroken heeft gebaseerd op het jaar- en het maandoverzicht van de gewerkte tijd. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever alleen met het overgelegde jaar- en maandoverzicht over 2023, de geschatte werktijd, onvoldoende heeft onderbouwd hoeveel uur werknemer tijdens het dienstverband heeft gewerkt, na aftrek van pauzes. Verder heeft werkgever niet onderbouwd dat in de maand oktober 2023 geen loon was verschuldigd vanwege genoten vakantie. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat werkgever onvoldoende heeft weersproken dat werknemer over de periode vanaf 23 januari 2023 recht heeft op het loon over 12 (vier-weken) loonperiodes van € 2.095,36 bruto en één weekloon van € 523,84 bruto, vermeerderd met 8% vakantiegeld van € 2.053,45 bruto, in totaal € 27.721,61.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2607

Zaaknummer: 10999115

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: M.F.M. Groot Kormelink en J.W. Aartsen

Wetsartikelen: 7:628 BW