

RECHTSPRAAK

Vordering werkneemster tot betaling achterstallig loon. Vermoeden arbeidsomvang. Loon tijdens ziekte inclusief toeslagen voor slaap- en aanwezigheidsdiensten.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 maart 2022 in dienst bij werkgeefster, een kleinschalige zorginstelling, als "helpende plus". Het oorspronkelijke contract van zeven maanden werd stilzwijgend verlengd, waardoor werkneemster nu een overeenkomst voor onbepaalde tijd heeft. Haar uurloon was € 13,27 exclusief vakantiebijslag en is vanaf 1 januari 2024 verhoogd naar € 13,60. Ze werkt voornamelijk nachtdiensten van 11 tot 12 uur. In de periode januari-mei 2024 varieerde haar loon, met een laagste betaling van € 1.262,16 netto in februari. Na haar ziekmelding op 24 mei 2024 betaalde werkgeefster maandelijks € 556,55 netto zonder loonspecificaties. Werkneemster stelt dat zij zowel voor als na haar ziekmelding te weinig loon heeft ontvangen. Ze vordert nabetalings van € 8.242,52 voor januari-mei 2024 en € 7.487,28 (subsidiar € 5.037,90) voor juni-augustus 2024, plus de wettelijke verhoging. Daarnaast vraagt zij om de uitbetaling van de eindejaarsuitkering over de periode van 1 maart 2022 tot en met 31 december 2024. Ook vordert zij een veroordeling om binnen zeven dagen na betekening van dit vonnis (herstel)loonstroken dan wel duidelijke specificaties te verstrekken, op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 250 per dag tot een maximum van € 10.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster sinds de ziekmelding in mei 2024 aanzienlijk minder loon heeft betaald, wat resulteert in een daling van ruim € 700 netto per maand.

Loon januari-mei 2024

De diensten van werkneemster tussen januari en mei 2024 staan vast en werkgeefster betwist niet dat deze zijn aan te merken als slaap- of aanwezigheidsdiensten. Uit de cao volgt dat werkneemster recht heeft op € 14,47 bruto per 1 januari 2024. Werkgeefster heeft € 8.242,52 bruto te weinig loon betaald over de periode januari-mei 2024. Het verweer dat loon contant of aan derden is betaald, slaagt niet, omdat dit in 2024 niet heeft plaatsgevonden. Werkgeefster heeft zonder nadere toelichting producties overgelegd die kennelijk zien op betalingen van het loon van werkneemster. Een groot deel van die betalingen zijn echter verricht in 2023 en houden dus geen verband met de vordering van het achterstallige loon met ingang van 1 januari 2024. Werkgeefster stelt daarnaast dat zij het loon steeds heeft betaald op

basis van door werkneemster opgegeven gegevens via WhatsApp. Dit verweer slaagt niet, omdat werkneemster op grond van de cao recht heeft op een hoger loon. Werkgeefster is verantwoordelijk voor een juiste uren- en salarisadministratie.

Loon juni-augustus 2024

Voor wat betreft de hoogte van het loon over de periode juni-augustus 2024 doet werkneemster een beroep op artikel 7:610b BW. Zij stelt namelijk dat uitgegaan moet worden van een vermoeden van de arbeidsomvang van 194 uur, wat overeenkomt met een maandloon van € 3.105,76 bruto. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster minimaal recht heeft op dit bedrag tijdens haar ziekteperiode, inclusief toeslagen voor avond- en nachtdiensten. Uit de cao volgt immers dat die toeslagen meetellen bij de vaststelling van de hoogte van het loon tijdens ziekte. Omdat werkgeefster slechts € 556,55 netto per maand heeft betaald en geen loonspecificaties heeft verstrekt, gaat de kantonrechter uit van de stelling van werkneemster dat van een bruto-equivalent van € 610 uitgegaan kan worden. Het achterstallige loon over juni-augustus 2024 wordt vastgesteld op € 2.495,76 bruto per maand, wat in totaal neerkomt op € 7.487,28.

Overige vorderingen

De wettelijke verhoging wordt ook toegewezen. Niet in geschil is dat werkneemster jaarlijks in november op grond van de cao recht heeft op betaling van een eindejaarsuitkering van 8,33% van het jaarloon. Omdat werkgeefster deze nog nooit heeft betaald, wordt ook de gevorderde betaling van de eindejaarsuitkering toegewezen. Tegen de vordering van werkneemster om werkgeefster te veroordelen om (herstel)loonstroken te verstrekken, heeft werkgeefster geen afzonderlijk verweer gevoerd. Dit onderdeel inclusief de daarmee samenhangende dwangsom wordt daarom ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:6756

Zaaknummer: 11288022/ CV EXPL 24-4369

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: F.E.L. Teerling en L.N. Hermans

Wetsartikelen: 7:610b BW