

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht het loon van werknemer niet inhouden, nu aan het relatiebeding geen boete is gekoppeld en de cao geen mogelijkheid biedt een wachtdag in te houden bij arbeidsongeschiktheid.*Feiten*

Werknemer is op 1 december 2021 bij werkgever in dienst getreden in de functie van chauffeur op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het overeengekomen uurloon bedroeg laatselijk € 14,20 bruto. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Beroepsgoederenvervoer (hierna: cao) van toepassing verklaard. Op de loonstrook van juli 2023 staat de vermelding "wachtdagen 6,00". Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst op 25 september 2023 opgezegd per 29 september 2023. Na het einde van de arbeidsovereenkomst is werknemer voor een opdrachtgever van werkgever gaan werken. Op de eindafrekening van oktober 2023 is een bedrag van € 2.059 bruto ingehouden met als vermelding: "Verrekening pauze uren -2059,00". Daarnaast is € 85,20 bruto ingehouden voor wachtdagen. In geschil is de vraag of deze bedragen op het loon mochten worden ingehouden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft tijdens de mondelinge behandeling bevestigd dat het ingehouden bedrag van € 2.059 bruto niet te maken heeft met incorrect genoteerde pauzetijden, maar dat dit een boete is omdat werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst, zonder toestemming van werkgever, voor een opdrachtgever van werkgever is gaan werken. In de arbeidsovereenkomst staat weliswaar een relatiebeding opgenomen, maar hieraan is geen boetebeding gekoppeld. Nu aan de schending van het relatiebeding geen boete is gekoppeld, ontbreekt het werkgever aan een grondslag om werknemer een boete op te kunnen leggen voor het gaan werken voor een opdrachtgever van werkgever. Het bedrag van € 2.059 bruto is onrechtmatig op het loon van werknemer ingehouden en daarom zal dit deel van de vordering worden toegewezen. Ook het bedrag van € 85,20 is onrechtmatig op het loon ingehouden. Uit de bewoordingen van artikel 16 lid 3 van de cao blijkt dat de aanvullingsverplichting tot 100% van het brutoloon geldt vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Hiervan kan alleen worden afgeweken indien er volgens de wet geen loondoorbetalingsverplichting is of als de arbeidsongeschiktheid door schuld of toedoen van de werknemer is veroorzaakt. Niet gesteld of gebleken is dat in deze zaak hiervan sprake is. Nu de cao geen mogelijkheid biedt om een wachtdag in te houden bij arbeidsongeschiktheid was werkgever niet gerechtigd om 6 uur aan wachtdagen in te houden op de loonbetaling. Gelet daarop zal dit deel van de vordering ook worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:2112

Zaaknummer: 11334478 \ CV EXPL 24-5017

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: R.A. van de Voorde

Wetsartikelen: 7:653 BW, 16 CAO Beroepsgoederenvervoer en 7:629 BW