

## RECHTSPRAAK

***Appellant heeft na afloop van de referteperiode op basis van een vaststellingsovereenkomst overuren uitbetaald gekregen. Deze overuren waren vorderbaar loon in de referteperiode. Niet is gebleken dat appellant werkgever op niet mis te verstane wijze heeft gemaand om de overuren uit te betalen. Dit betekent dat de overuren niet worden meegenomen in de berekening van het dagloon.***

Appellant is met ingang van 3 maart 2014 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 28 augustus 2014 zegt werkgeefster appellant ontslag aan en bij brief van 1 september 2014 wordt appellant per direct vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van salaris. Bij vonnis van 28 oktober 2014 veroordeelt de kantonrechter werkgeefster in kort geding om appellant binnen 24 uur na betekening van het vonnis toe te laten tot zijn gebruikelijke werkzaamheden. Op 28 oktober 2014 hervat appellant zijn werkzaamheden. In een op 28 november 2014 getekende vaststellingsovereenkomst zijn appellant en werkgeefster overeengekomen dat het dienstverband tussen partijen eindigt per 1 januari 2015 en dat werkgeefster per einde dienstverband (uiterlijk 31 december 2014) onder meer de nog verschuldigde overuren over de periode van vrijstelling van in totaal 77,6 uren zal betalen. Op 22 december 2014 heeft werkgeefster dit bedrag aan appellant betaald. Bij besluit van 24 december 2014 brengt UWV appellant met ingang van 1 januari 2015 in aanmerking voor een WW-uitkering berekend op basis van een dagloon van € 142,01. Het bezwaar en beroep van appellant worden ongegrond verklaard.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Ook in hoger beroep is uitsluitend in geschil of UWV de na de referteperiode uitbetaalde 77,6 overuren mee had moeten nemen in de berekening van het dagloon. Volgens vaste rechtspraak is het aan een werknemer om aan te tonen dat hij op niet mis te verstane wijze de werkgever in de referteperiode heeft gemaand het vorderbare loon aan hem uit te keren (zie onder meer ECLI:NL:CRVB:2012:BV9859 en ECLI:NL:CRVB:2015:4318). Van niet-inbaarheid is sprake als na een dergelijke aanmaning bij de werkgever de wil of het betalingsvermogen ontbreekt het loon uit te betalen (zie bijvoorbeeld ECLI:NL:CRVB:2013:ICA0099). Tussen partijen is niet in geschil dat de referteperiode liep van 1 december 2013 tot 1 december 2014. Evenmin is in geschil dat de na de referteperiode uitbetaalde 77,6 overuren vorderbaar loon was in de referteperiode. Alleen aan de orde is nog de vraag of het loon over de 77,6 overuren niet tevens inbaar was in de referteperiode, zoals bedoeld in artikel 4, tweede lid, Dagloonbesluit. Het oordeel van de rechtbank en de overwegingen die tot dit oordeel hebben geleid, worden onderschreven. Hieraan wordt het volgende toegevoegd. Niet is gebleken dat appellant werkgeefster tijdens de

referteperiode op niet mis te verstane wijze heeft gemaand om de 77,6 overuren te betalen. Niet valt in te zien waarom appellant werkgeefster niet eerder had kunnen manen tot betaling van deze overuren. De omstandigheid dat hij in onzekerheid verkeerde over zijn rechten komt voor zijn rekening en risico en staat ook niet in de weg aan het manen van werkgeefster tot betaling van deze overuren. Het hoger beroep slaagt niet.

---

**Instantie:** Centrale Raad van Beroep

**Datum uitspraak:** 05-07-2017

**ECLI:** ECLI:NL:CRVB:2017:2462

**Zaaknummer:** 15/6654 WW

**Rechters:** C.C.W. Lange, E. Dijt en G.A.J. van den Hurk

**Wetsartikelen:** 45 WW en 4 Dagloonbesluit werknemersverzekeringen