

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontslag op staande voet bloemverkoper. Terugbetaling omzetgeld en gefixeerde schadevergoeding. Vordering in reconventie tot betaling achterstallig loon, vakantiegeld en uitbetaling niet-genoten vakantiedagen. Verjaring. Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Werknemer is in 2004 in dienst getreden als bloemist/verkoper. Op de arbeidsovereenkomst is de algemeen verbindend verklaarde CAO voor de Gespecialiseerde Detailhandel in Bloemen en Planten van toepassing. In juni 2011 is werknemer op staande voet ontslagen wegens het wegnemen van geld uit de kassa en het handelen in strijd met de geldende kassaprocedures. De arbeidsovereenkomst is voorwaardelijk ontbonden op grond van een dringende reden. Thans vordert werkgever betaling van € 72.000 aan omzetgeld en gefixeerde schadevergoeding. In reconventie vordert werknemer betaling van te weinig betaald loon, vakantiegeld en uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat werknemer een bedrag van € 8.500 heeft onvreemd, zodat dit bedrag wordt toegewezen. Voor het restant wordt werkgever in de gelegenheid gesteld bewijs te leveren. De gefixeerde schadevergoeding wordt ook toegewezen.

Op grond van de cao had werknemer beloond moeten worden conform Groep II. Werknemer heeft achterstallig loon over de periode vanaf 1 januari 2006, althans vanaf 14 september 2006 – de datum waarop de eis in reconventie werd ingesteld – ingeval de verjaring van deze vordering niet tijdig is gestuit, tot 14 juni 2011 gevorderd, waarbij hij heeft gesteld dat hij over de maand juni 2011 in het geheel geen loon uitbetaald heeft gekregen. Werknemer stelt dat zijn vader werkgever tot twee keer toe heeft aangesproken tot betaling van het loon conform de cao-norm. Geoordeeld wordt dat op de voet van artikel 3:307 lid 1 BW (ook) een loonvordering verjaart door verloop van vijf jaren na de aanvang van de dag volgend op die waarop de vordering opeisbaar is geworden. Anders dan werknemer kennelijk meent, is een mondelinge aanmaning of mededeling niet voldoende om de verjaring te stuiten; artikel 3:317 lid 1 BW kent immers een schriftelijkheidsvereiste. Het aanspreken van werkgever door de vader van werknemer heeft de verjaring dan ook niet gestuit. De loonvordering vanaf september 2006 is niet verjaard en wordt toegewezen (€ 10.874,30 bruto).

Werknemer vordert voorts te weinig betaald vakantiegeld over de periode 1 januari 2006 tot 14

juni 2011. Ten aanzien van de vordering tot betaling van vakantiegeld wordt vooropgesteld dat op grond van artikel 20 WML thans, dat wil zeggen vanaf 1 augustus 2009, geldt dat ieder vorderingsrecht tot betaling van vakantiebijslag verjaart door verloop van vijf jaren na het tijdstip waarop de betaling had moeten geschieden (dat tijdstip is 1 juli van enig jaar); tot 1 augustus 2009 gold een verjaringstermijn van twee jaar. Het mondeling aanspreken door de vader heeft geen stuitend effect gehad. Dit betekent dat de aanspraak van werknemer op (te weinig betaalde) vakantiebijslag over de maanden september 2006 tot en met juni 2007 is verjaard per 2 juli 2009 (namelijk twee jaar na de dag van opeisbaarheid, 1 juli 2007), de aanspraak over de maanden juli 2007 tot en met juni 2008 per 2 juli 2010 en de aanspraak over de maanden juli 2008 tot en met juni 2009 per 2 juli 2011. Zijn aanspraak op te weinig betaalde vakantiebijslag over de periode nadien, vanaf de maand juli 2009, was ten tijde van het instellen van de eis in reconventie echter niet verjaard, overigens ook niet als uitgegaan zou worden van de tot 1 augustus 2009 geldende kortere verjaringstermijn. Een bedrag van € 360,82 wordt toegewezen.

Werknemer vordert tot slot uitbetaling van 91 vakantiedagen over de periode 1 januari 2006 tot 14 juni 2011. Onder verwijzing naar rechtspraak van de HR (HR 12 september 2003, JAR 2003/243) wordt overwogen dat dat de enkele stelling van werkgever dat het binnen zijn bedrijf gebruikelijk is dat alle vakantiedagen elk jaar worden opgenomen, hier niet volstaat om de vordering van werknemer te (kunnen) pareren, reeds niet nu die – algemene – stelling niet is toegespitst op de – concrete – situatie van werknemer. Werkgever wordt toegelaten tot het bewijs van feiten en omstandigheden op grond waarvan geoordeeld moet worden dat werknemer de door hem opgebouwde vakantiedagen ook daadwerkelijk heeft genoten. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 02-11-2012

Zaaknummer: 1333728 CV EXPL 12-16214