

RECHTSPRAAK

Niet tijdige aanzegging van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van chauffeur. Niet onaanvaardbaar dat de mondelinge aanzegging buiten beschouwing blijft. Bij berekening gemiddeld maandloon telt vanwege de wisselende arbeidsduur ook structureel overwerk mee.*Feiten*

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar per 1 september 2018 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in de functie van Chauffeur Nationaal. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing verklaard. De arbeidsovereenkomst is op 1 september 2019 geëindigd. Het laatstverdiende salaris van werknemer bedroeg € 2.670,89 bruto exclusief vakantiebijslag, onregelmatigheidstoeslag en overwerk. Op 7 augustus 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en werkgeefster en heeft werkgeefster aan werknemer gemeld dat de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Bij brief van 5 september 2019 heeft werknemer aan werkgeefster kenbaar gemaakt dat hij aanspraak maakt op de aanzegvergoeding van artikel 7:668 lid 3 Burgerlijk Wetboek (BW), nu hij tot dat moment nog geen schriftelijke bevestiging heeft ontvangen van het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst. Namens werkgeefster is per brief van 9 september 2019 aan werknemer bericht dat werkgeefster heeft aangezegd in het gesprek van 7 augustus 2019. Nu dit zeven dagen te laat is gebeurd, zal zij aan werknemer een vergoeding ter hoogte van het salaris voor zeven kalenderdagen betalen. Werkgeefster heeft een bedrag van € 614,28 bruto aan werknemer betaald. Op 23 september 2019 heeft werknemer op het kantoor van werkgeefster bedrijfseigendommen ingeleverd. Op dat moment kreeg hij een brief waarin bevestigd werd dat de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Deze brief was gedateerd op 8 augustus 2019. In de periode die daarna volgt, corresponderen partijen met elkaar en maakt enerzijds werknemer aanspraak op de wettelijke aanzegvergoeding en een onjuist berekende vakantiebijslag en houdt anderzijds werkgeefster vast aan haar standpunt dat de arbeidsovereenkomst op de juiste wijze financieel is afgewikkeld. Werknemer verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van onder meer een bedrag van € 3.530,74 bruto (gemiddeld brutomaandsalaris van € 4.145,02 minus reeds betaald € 614,28) wegens het niet nakomen van de schriftelijke aanzegverplichting.

Oordeel

Aan werkgeefster kan worden toegegeven dat uit de wetsgeschiedenis blijkt dat het doel van

deze regel is de werknemer meer zekerheid te bieden en hem tijdig in de gelegenheid te stellen om te zien naar ander werk. Aan dat doel is op 7 augustus 2019 op zich voldaan. De wetgever heeft echter aanleiding gezien die zekerheid aldus te waarborgen, dat de mededeling schriftelijk moet worden gedaan. In dit geval is dat echter niet gebeurd. Dat werknemer ook nu het hem op 7 augustus 2019 duidelijk was dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet toch aanspraak maakt op betaling van (het restant van) de aanzegvergoeding mag werkgeefster niet redelijk of billijk voorkomen, van onaanvaardbaarheid is echter geen sprake. Over de hoogte van deze nabetaling overweegt de kantonrechter het volgende. Uit het door werknemer overgelegde overzicht moet naar het oordeel van de kantonrechter worden afgeleid dat geen sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per maand, maar van een wisselende arbeidsduur zoals bedoeld in het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding (hierna: het Besluit). Partijen zijn overeengekomen dat werknemer gehouden was overwerk te verrichten, en hebben zich daar ook naar gedragen. Uit het voorgaande volgt dat bij de berekening van de aanzegvergoeding bij de vaststelling van de gemiddelde arbeidsduur per maand tevens rekening moet worden gehouden met gewerkte overuren. Wat betreft de in acht te nemen waarde van de gewerkte uren dient onderscheid gemaakt te worden tussen de uren die gewerkt zijn tot 40 uur per week (daarbij geldt het gewone uurloon) en de overuren (waarbij dan weer onderscheid gemaakt moet worden tussen overuren waarvoor 130% van het normale uurloon moest worden betaald en overuren waarvoor 150% van het normale uurloon moest worden betaald). Uit het Besluit volgt verder dat over deze uren geen andere vergoedingen meegerekend mogen worden, zoals andere toeslagen en vakantiebijslag. Voorts is van belang dat bij de berekening van de gemiddelde arbeidsduur geen rekening wordt gehouden met perioden waarin werknemer verlof heeft genoten. Dit volgt uit artikel 2 lid 1 van de op het Besluit gebaseerde Regeling looncomponenten en arbeidsduur (Strt. 2015, 34289). Op basis van de door werknemer in deze procedure overgelegde gegevens kan de verschuldigde aanzegvergoeding niet worden berekend. Hij zal in de gelegenheid worden gesteld deze berekening alsnog bij akte in het geding te brengen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:1682

Zaaknummer: 8140749 UE VERZ 19-325 LvdH/1470

Rechters: P. Krepel

Advocaten: C.J.A.M. Bots en S. van Ketel

Wetsartikelen: 6:2 BW, 7:668 BW, 2 Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en 2 Regeling looncomponenten en arbeidsduur