

RECHTSPRAAK

Dat aan werknemer zwarte betalingen in strijd met de wet zijn gedaan, maakt niet dat dit tot gevolg zou hebben dat werknemer thans de overuren nogmaals 'wit' uitbetaald zou krijgen.*Feiten*

Werknemer is op 11 oktober 1993 in dienst getreden bij werkgever. Op de arbeidsovereenkomst is de collectieve arbeidsovereenkomst Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen (hierna: cao) van toepassing. In de cao zijn onder andere bepalingen opgenomen over roostervrije dagen, de toepassing van functiegroepen, beloning van overwerk, werkkleding en kledingvergoeding en vakantiedagen. In het bedrijfsreglement is opgenomen dat overuren jaarlijks worden uitbetaald. Op 25 september 2015 heeft er een functioneringsgesprek plaatsgevonden. In dat verslag staat onder andere dat werknemer heeft aangegeven dat hij een vergoeding wil voor werkkleding. Werkgever heeft aangegeven zorg te dragen voor overalls en werkschoenen beschikbaar te stellen. Verder heeft werknemer aangegeven dat de overuren niet goed werden gecompenseerd. Werknemer heeft aanspraak gemaakt op een extra vergoeding van € 4 'zwart'. Werkgever is niet akkoord gegaan met deze extra vergoeding. Per e-mail d.d. 16 februari 2018 heeft werknemer aangegeven akkoord te gaan met het tijdelijk opnemen van overuren en dat hij blij is dat werkgeefster overgaat tot mediation. Bij beschikking van 6 juli 2018 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 september 2018 ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer (samen met CNV) vordert onder andere betaling van achterstallig loon en diverse looncomponenten en een schadevergoeding te betalen aan CNV.

Oordeel

Het meest verstrekkende verweer van werkgever is dat sprake is van rechtsverwerking. De kantonrechter is echter van oordeel dat daar geen sprake van is. Weliswaar hebben werknemer en CNV eerder de gelegenheid gehad om de vorderingen in te stellen, maar dit enkele tijdsverloop maakt niet dat het recht is verwerkt om een loonvordering instellen. Ook de (in combinatie daarmee) door werkgever aangevoerde omstandigheden kunnen die conclusie niet dragen. Wel is de kantonrechter van oordeel dat de loonvordering ten aanzien van het achterstallige salaris over de periode januari 2014 tot 10 maart 2015 is verjaard.

Achterstallig loon

Niet in geschil is dat werknemer een hoger overeengekomen loon verdiende dan op basis van de cao noodzakelijk was. De cao is geen standaard- maar een minimumcao. Nadat werknemer

nader heeft onderbouwd dat het uurloon van het feitelijk loon conform artikel 1 lid 1 sub f van de cao moet plaatsvinden en het uurloon ook, heeft werkgever nagelaten om zijn verweer van een nadere onderbouwing te voorzien. Dit had wel op zijn weg gelegen. Werknemer komt een bedrag toe van € 344,15 bruto aan achterstallig loon over de periode van 10 maart 2015 tot en met 2017. Daarnaast dient ook de cao-loonverhoging te worden toegepast.

Vakantiedagen

Werkgever heeft niet betwist dat werknemer bij het einde van het dienstverband recht had op 25,16 vakantiedagen. Hoewel in de beschikking van de kantonrechter is opgenomen dat werknemer vrijgesteld is van werk voor zover hij geen compensatie-uren meer kon inzetten, blijkt uit het arrest van het hof Arnhem- Leeuwarden dat enkel is opgenomen dat werknemer is vrijgesteld van werk. Zonder nadere toelichting, die werkgever niet heeft gegeven, valt niet in te zien waaruit volgt dat werknemer pas is vrijgesteld van arbeid nadat hij zijn compensatie-uren heeft opgemaakt. De kantonrechter constateert verder dat werkgever na de gemotiveerde onderbouwing van de stelling van werknemer niet langer betoogt dat de vakantie-uren in de winterperiode wanneer minder werk voor handen is, zijn gecompenseerd. Werknemer heeft dan ook nog recht op uitbetaling van opgebouwde vakantiedagen. Dit geldt ook voor de Atv-dagen.

(Toeslag over) overuren

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer de gevorderde overuren heeft opgesouperd op het moment dat hij werd vrijgesteld van werk. Ten aanzien van de toeslag is de kantonrechter van oordeel dat voldoende blijkt dat werknemer een bedrag 'zwart' heeft ontvangen. Dat de zwarte betalingen in strijd met de wet zijn gedaan, maakt naar het oordeel van de kantonrechter niet dat dit tot gevolg zou hebben dat werknemer thans de overuren nogmaals 'wit' uitbetaald zou krijgen. Dit zou betekenen dat werknemer tweemaal de toeslag over de overuren zou ontvangen. De vordering wordt afgewezen.

Vergoeding werkkleding en werkschoenen

Vaststaat dat werknemer tweemaal zelf zijn werkschoenen heeft betaald. Dat werkgever de kosten hiervoor in mindering zou hebben gebracht op de overuren omdat hij zonder overleg twee paar schoenen had gekocht in plaats van twee, kan niet worden gerechtvaardigd. Op basis van de cao had werknemer bovendien recht op twee paar werkschoenen. Werkgever wordt veroordeeld in betaling van dit bedrag.

Vordering CNV

CNV vordert schadevergoeding, omdat zij werkgever geruime tijd heeft aangemaand tot het nakomen van de cao, maar werkgever daar geen gehoor aan heeft gegeven. CNV stelt dat ze daardoor schade heeft geleden. CNV heeft echter niet, althans in ieder geval ontoereikend, duidelijk gemaakt dat in deze in feite individuele loonvorderingsprocedure ook collectieve belangen dan wel belangen van meer leden een rol spelen. CNV heeft evenmin, althans in

ieder geval onvoldoende, inzichtelijk gemaakt dat in deze individuele loonvordering ook sprake is van het gestelde verlies aan werkkracht en aanzien aan de zijde van CNV. De vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 15-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2020:4694

Zaaknummer: 8401745

Rechters: B. van den Bosch

Advocaten: M.M. Pasman

Wetsartikelen: 7:638 BW en 6:136 BW