

RECHTSPRAAK

Partijen zijn het erover eens dat arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Ontbinding arbeidsovereenkomst, onder toekenning transitievergoeding. Bewijsopdracht ten aanzien van aanspraak werknemer op onregelmatigheids- en vakantietoeslag.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 1998 in dienst bij Vandersterre Holland B.V. (hierna: Vandersterre), laatstelijk in de functie van chauffeur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Particulier Kaaspakhuisbedrijf (hierna: de cao) van toepassing verklaard. In artikel 7A van de cao is onder meer opgenomen dat de werknemer werkt volgens diensten in een dienstrooster dat door de werkgever is vastgesteld. In artikel 7B is opgenomen dat als de werkgever de werknemer buiten het dagvenster inroostert, de werkgever aan de werknemer een toeslag betaalt. Het dagvenster bij Vandersterre loopt sinds 1 november 2015 van 6.00 uur tot 17.00 uur. Werknemer is zijn diensten vanaf 2015 regelmatig eerder begonnen. In 2018 heeft werknemer bij Vandersterre ter sprake gebracht dat hij van mening was dat hij aanspraak kon maken op een onregelmatigheidstoeslag. Vandersterre heeft vervolgens in januari 2019 met werknemer besproken dat hij een loonsverhoging van € 100 per maand zou ontvangen. Vanaf 22 september 2020 is de aanvangstijd van de werkdag van werknemer door Vandersterre op 6.00 uur vastgesteld. Op enig moment is de verhouding tussen partijen verslechterd. Mediation heeft hierin geen verandering kunnen brengen. Vandersterre verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer refereert zich aan het oordeel van de kantonrechter ten aanzien van de gevraagde ontbinding en verzoekt om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Daarnaast maakt werknemer aanspraak op betaling van een onregelmatigheidstoeslag en vakantietoeslag vanaf januari 2015.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding en vergoedingen

Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding tussen hen ernstig en duurzaam is verstoord. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2021. Tussen partijen staat niet ter discussie dat aan werknemer een transitievergoeding dient te worden toegekend. Over het basissalaris en de vakantietoeslag waarmee rekening dient te worden gehouden bij de berekening hiervan bestaat eveneens overeenstemming, echter niet over de in aanmerking

te nemen toeslag. De kantonrechter overweegt dat voor de berekening van de transitievergoeding rekening moet worden gehouden met de vaste looncomponenten verschuldigd in de twaalf maanden voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door twaalf. Werknemer heeft onvoldoende inzicht gegeven in zijn aanspraak op toeslagen na 1 juli 2020 en de door hem gemaakte overuren na deze datum. De transitievergoeding wordt daarom toegekend conform het bedrag dat Vandersterre heeft berekend, namelijk € 24.647,45 bruto. Voor toekenning van een billijke vergoeding is naar het oordeel van de kantonrechter geen plek, nu beide partijen hebben bijgedragen aan de verstoorde arbeidsverhouding en van een bewust toewerken van Vandersterre naar een einde van de arbeidsovereenkomst met werknemer niet is gebleken.

Onregelmatigheids- en vakantietoeslag

Tussen partijen staat niet ter discussie dat werknemer buiten het dagvenster heeft gewerkt gedurende de periode dat hij thans de onregelmatigheidstoeslag vordert. Wel betwist Vandersterre dat dit in haar opdracht heeft plaatsgevonden. Werknemer wilde zelf vroeg beginnen; van inroosteren van Vandersterre is geen sprake, aldus Vandersterre. Het is de vraag of werknemer voor zijn werkzaamheden werd 'ingeroosterd' als bedoeld in artikel 7B van de cao. Partijen hebben feitelijk weinig gesteld over de vaststelling van de werktijden/het dienstrooster van werknemer door Vandersterre. Partijen krijgen gelegenheid zich hierover nader uit te laten. Ook wordt werknemer in de gelegenheid gesteld om nadere stukken in het geding te brengen ter onderbouwing van de hoogte van de door hem verzochte onregelmatigheidstoeslag (per jaar). Vandersterre zal hierop mogen reageren. Wel merkt de kantonrechter alvast op dat de loonsverhoging van € 100 verrekend dient te worden met een eventuele vordering van werknemer op een onregelmatigheidstoeslag, nu er een voldoende verband bestaat tussen de salarisverhoging en de discussie omtrent de toeslag. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:16298

Zaaknummer: 9062010 / EJ VERZ 21-81684

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: M.C.G. van Essen en T.J. Roest Crollius

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW