

RECHTSPRAAK

Nieuwe regeling voor zondagstoelagen. Dynamisch incorporatiebeding. Ook latere versies van de VGL-CAO zijn op de arbeidsovereenkomst van toepassing. Geen recht op 100% zondagstoelag.*Feiten*

Werknemer is op 30 januari 2012 in dienst getreden bij Albert Heijn B.V. als verkoopmedewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met een arbeidsomvang van 24 uur per vier weken, uitsluitend op zondagen. Hierbij gold een toeslag van 100% op zondaguren, conform de VGL-cao. Na verlengingen werd de overeenkomst op 30 januari 2015 omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Op 31 oktober 2014 werd werknemer bevorderd tot teamleider verkoopklaar. Hierbij veranderden de functie en de cao, maar de zondagstoelag van 100% bleef van toepassing. In 2021 werd deze functie opgeheven en werd werknemer herplaatst als shiftleader. De functie wijzigde inhoudelijk en viel onder de VGL-cao, waarbij een overgangsregeling voor zondagstoelagen van 100% tot 2025 werd toegepast. In 2022 was werknemer arbeidsongeschikt en ontving hij geen volledige doorbetaling van de zondagstoelag. Albert Heijn wees hem in december 2022 op ouderschapsverlof en de daarbij geldende voorwaarden in de cao. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat de zondagstoelag van 100% een arbeidsvoorwaarde is die Albert Heijn ook na 1 januari 2025 moet respecteren en tijdens ziekte moet blijven doorbetalen. Daarnaast eist werknemer betaling van achterstallig loon en vergoeding van de proceskosten. Albert Heijn stelt daartegenover dat de VGL-cao van toepassing is op de arbeidsovereenkomst en dat wijzigingen in de zondagstoelag conform deze cao gerechtvaardigd zijn. Subsidiair vordert Albert Heijn, bij afwijzing van de toepasselijkheid van de VGL-cao, terugbetaling van loonsverhogingen door werknemer.

Oordeel

De vordering van werknemer tot betaling van de zondagstoelag tijdens ziekte is niet toegewezen, omdat Albert Heijn het gevorderde bedrag reeds heeft betaald en heeft toegezegd de toeslag in de toekomst te blijven doorbetalen. Andere medewerkers die belang zouden hebben bij een uitspraak zijn geen partij in deze zaak, waardoor dit punt verder buiten beschouwing blijft. De kantonrechter oordeelt dat werknemer stilzwijgend heeft ingestemd met de herplaatsing als shiftleader en de toepasselijkheid van de VGL-cao, aangezien hij geen bezwaar heeft gemaakt tegen de herplaatsing of de arbeidsvoorwaarden. De VGL-cao, inclusief latere versies, is daarom van toepassing. De eerdere regeling met betrekking tot de

zondagstoelagen is op grond van de cao vervallen, en het beroep van werknemer op redelijkheid en billijkheid of verworven rechten wordt verworpen. Hoewel de nieuwe cao nadelig uitpakt voor werknemer, geldt dat cao's collectieve regelingen zijn met plussen en minnen voor individuele werknemers, en de overgangsregeling bood enige compensatie. De reconventionele vordering van Albert Heijn tot terugbetaling van op basis van de cao gedane betalingen wordt afgewezen. Ook als de VGL-cao niet van toepassing zou zijn, is er geen sprake van onverschuldigde betaling, omdat de betalingen een rechtsgrond hadden in de arbeidsovereenkomst en werknemer erop mocht vertrouwen dat deze correct waren. Albert Heijn wordt in conventie in het gelijk gesteld en werknemer in reconventie.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:149

Zaaknummer: 11159375

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: N.M. Fakiri, S.H.J. Hogendoorn en F.E. Stewart

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:611 VW en 7:613 BW