

RECHTSPRAAK

Uitleg cao Uitvaartbranche. Uit een redelijke uitleg van de cao volgt dat oproepkrachten zonder voorovereenkomst recht hebben op een vergoeding voor extra vakantiedagen en feestdagenverlof.*Feiten*

Werknemer werkt bij werkgever als medewerker op basis van een nulurencontract. Hij stelt dat hij op grond van de cao Uitvaartbranche 2022-2024 recht heeft op extra vakantiedagen op grond van leeftijd en feestdagenverlof en vordert een vergoeding voor niet-genoten extra vakantie-uren en feestdagenverlof. Deze vorderingen gelden ook voor zijn ex-collega's, wier vorderingen aan werknemer zijn gecedeerd. Werkgever stelt dat werknemer en zijn ex-collega's geen recht hebben op deze vergoedingen. Werknemer treedt per 1 april 2021 als medewerker in dienst bij Bedrijf 1 B.V. Zijn ex-collega's treden hier tussen 2018 en 2020 eveneens in dienst. Aanvankelijk hebben zij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, later voor onbepaalde tijd. Bedrijf 1 wordt in mei 2023 verkocht aan Bedrijf 2 B.V. en per 1 januari 2024 overgenomen door werkgever. Op 15 april 2024 tekent werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst met werkgever en maakt hij aanspraak op toeslagen voor extra vakantiedagen en feestdagenverlof, conform de cao. Werkgever weigert deze toeslagen te betalen en stelt dat de cao slechts voorziet in een toeslag van 9,6% (vanaf 1 januari 2023 10,6%) op het uurloon voor oproepkrachten, zonder extra compensatie voor leeftijdsgebonden vakantiedagen of feestdagenverlof. Werkgever voert ook aan dat werknemer niet heeft voldaan aan de klachtplicht conform artikel 6:89 BW. De kantonrechter stelt werknemer grotendeels in het gelijk en kent vergoedingen toe voor niet-genoten vakantie-uren en feestdagenverlof, vermeerderd met wettelijke verhoging en rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het beroep van werkgever op de klachtplicht van artikel 6:89 BW faalt. Werknemer stelt dat werkgever te weinig vergoeding heeft betaald voor extra vakantiedagen en feestdagenverlof, wat de kantonrechter als een gebrekkige prestatie aanmerkt. Werknemer heeft hierover op 25 september 2021 per brief geklaagd. In deze brief wordt verwezen naar eerder contact met werkgever en is vermeld dat deze brief in kopie naar een andere persoon binnen de organisatie is gestuurd. Werkgever betwist niet dat werknemer hierover telefonisch is benaderd. Op basis hiervan acht de kantonrechter aannemelijk dat werknemer tijdig heeft geprotesteerd en verwerpt daarom het beroep op de klachtplicht. De kantonrechter oordeelt verder dat werknemer en zijn ex-collega's op grond van de cao Uitvaartbranche 2022-2024 recht hebben op een aanvullende vergoeding voor extra vakantiedagen en feestdagenverlof. De toeslag van 9,6% dekt enkel de wettelijke en

bovenwettelijke vakantiedagen; extra vakantiedagen vallen hier niet onder. Oproepkrachten zonder voorovereenkomst hebben bovendien recht op een aanvullende vergoeding voor deze extra vakantiedagen. Ook hebben zij, net als andere werknemers, recht op een vergoeding voor feestdagenverlof, zodat zij jaarlijks naar rato hetzelfde aantal vrije dagen ontvangen als fulltime werknemers met vaste werktijden. De kantonrechter wijst de vordering van werknemer toe. Dan het verbod op onderscheid naar arbeidsduur. De rechter oordeelt dat het onderscheid dat werkgever maakt tussen oproepkrachten en fulltimers voor de toekenning van extra vakantiedagen in strijd is met dit verbod. Oproepkrachten werken namelijk gemiddeld 30-35 uur per week, vergelijkbaar met fulltimers. Daarom erkent de rechter het recht van oproepkrachten op extra vakantiedagen, ondanks het ontbreken van een voorovereenkomst. Verder bevestigt de rechter het recht van oproepkrachten op feestdagenverlof, zoals vastgelegd in de cao. De vorderingen voor niet-genoten vakantie- en feestdagenverlof worden toegewezen, met een matiging van de gevorderde wettelijke verhoging van 50% naar 30%. De wettelijke rente over deze bedragen wordt vanaf de dag van dagvaarding toegewezen, verdeeld over twee fasen. De vordering voor buitengerechtelijke incassokosten wordt slechts gedeeltelijk toegewezen, en alleen voor het oorspronkelijke bedrag van de vordering. Tot slot wordt werkgever veroordeeld tot betaling van de proceskosten, die worden begroot op € 2.065,82, inclusief nakosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:674

Zaaknummer: 11262795

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: C. Urlus en I.H. Castenmiller

Wetsartikelen: 7:648 BW