

vonnis**RECHTBANK AMSTERDAM**

Afdeling privaatrecht

zaaknummer: [REDACTED]
vonnis van: 26 juni 2018
fno.: 904

vonnis van de kantonrechter

I n z a k e

[REDACTED]
wonende te Almere
eiser
nader te noemen: [REDACTED]
gemachtigde: mr. J. Knaap

t e g e n

de besloten vennootschap [REDACTED]
gevestigd te Amsterdam
gedaagde
nader te noemen: [REDACTED]
gemachtigde: mr. I.M.C.A. Reinders Folmer

VERLOOP VAN DE PROCEDURE

De volgende stukken bevinden zich in het procesdossier:

- dagvaarding van 10 augustus 2017, met producties;
- antwoord met producties;
- instructievonnis;
- dagbepaling comparitie.

De comparitie heeft plaatsgevonden op 28 februari 2018. [REDACTED] is verschenen, vergezeld door zijn gemachtigde. Namens [REDACTED] is verschenen de heer [REDACTED] (bedrijfsleider), vergezeld door mr. D.A.J. Sturhoofd als gemachtigde. Mr. Knaap heeft voorafgaand aan de zitting nog aanvullende stukken en een akte wijziging c.q. vermeerdering van eis in het geding gebracht. Partijen hebben ter zitting het woord gevoerd (mr. Knaap aan de hand van pleitaantekeningen) en hebben vragen van de kantonrechter beantwoord. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van hetgeen is besproken.

Op verzoek van mr. Knaap zijn de aantekeningen van de griffier uitgewerkt in een procesverbaal. Bij brieven van 19 maart 2018 respectievelijk 21 maart 2018 hebben mr. Knaap en mr. Sturhoofd daar een aantal opmerkingen op gemaakt.

Ten slotte is vonnis bepaald op heden.

GRONDEN VAN DE BESLISSING

Feiten

1. Als gesteld en niet (voldoende) weersproken, staat in dit geding het volgende vast:

- 1.1. [REDACTED] exploiteert een herenmodezaak op de Nieuwendijk te Amsterdam.
- 1.2. [REDACTED], geboren op [REDACTED] en thans derhalve 31 jaar oud, is op 3 december 2005 als verkoper bij [REDACTED] in dienst getreden op basis van een oproepovereenkomst. [REDACTED] deed dit werk destijds als bijbaantje naast zijn studie.
- 1.3. In de oproepovereenkomst van 3 december 2005 is opgenomen dat [REDACTED] een salaris van € 5,75 netto per uur ontvangt, dat vakantiedagen en -geld en verdere secundaire arbeidsvoorwaarden in het loon zijn verdisconteerd en dat er ingeval van ziekte geen aanspraak op loon bestaat.
- 1.4. [REDACTED] is in 2012 afgestudeerd en is als verkoper bij [REDACTED] blijven werken. Hij werkt sindsdien een structureel aantal dagen in de week.
- 1.5. Vanaf juni 2012 ontvangt [REDACTED] een netto salaris van € 10,01 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. De vakantietoeslag wordt sindsdien jaarlijks in mei uitgekeerd.
- 1.6. Op 31 december 2013 hebben partijen een arbeidsovereenkomst ondertekend. Daarin is bepaald dat [REDACTED] met ingang van 1 januari 2014 als 'Oproepkracht Verkoper' bij [REDACTED] in dienst treedt, dat [REDACTED] een uurloon van € 10,01 bruto ontvangt, te vermeerderen met een jaarlijks in mei uit te keren vakantietoeslag van 8%, dat ingeval van ziekte het ziekteverzuimreglement van kracht is en dat de CAO Mode- en Sportdetailhandel op de arbeidsovereenkomst van toepassing is.
- 1.7. Op de arbeidsovereenkomst tussen partijen is de algemeen verbindend verklaarde CAO Fashion, Sports & Lifestyle (hierna: de CAO) van toepassing. In de door [REDACTED] overgelegde versie van de CAO, die bij besluit van 20 maart 2017 algemeen verbindend is verklaard, is onder meer het volgende bepaald (samengevat weergegeven):

Artikel 1 **Werkings sfeer**

Dit is een raam-cao. Het gedeelte L m 'IV Collectieve Regelingen' en alle bijlagen behalve 1b gelden voor alle ondernemingen die onder de werkingssfeer vallen. De andere artikelen zijn opgenomen in modules en gelden voor bepaalde branches sectoren. Waar arbeidsvoorwaarden in de module afwijken van het basisgedeelte gelden de arbeidsvoorwaarden in de module, niet die in het basisgedeelte.

Artikel 2 **Definities**

Medeweker: de persoon waarmee de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan. Een medewerker met een fulltime dienstverband is een medewerker met een overeengekomen arbeidsduur van 38 uur per week. Bij medewerkers met een mindere arbeidsduur worden de bepalingen van de cao naar rato toegepast, tenzij anders is vermeld.
Afroepmedewerker: een afroepmedewerker is een medewerker die alleen in perioden van een onvoorzien personeelstekort wordt opgeroepen om tijdelijk en of voor korte duur bepaalde werkzaamheden te verrichten

- Artikel 4 Arbeidsovereenkomst**
All-in afspraken: met de medewerker kan worden overeengekomen dat voor hem zgn. "all-in" afspraken worden gemaakt. In dat geval is het mogelijk dat in deze cao vermelde arbeidsvoorwaarden worden gecompenseerd in (een) andere arbeidsvoorwaarde(n).
- Artikel 8.1 Vakantie-uren met behoud van loon**
De medewerker heeft recht op vakantie met behoud van loon gedurende 182,4 uur per vakantiejaar.
- Artikel 8.3 Vakantietoeslag**
De medewerker ontvangt uiterlijk in de maand juni een bedrag aan vakantietoeslag van 8% over het feitelijk genoten loon.
- 1.8. Voorts is in de aan de CAO gehechte MODULE GELDEND VOOR MODEDETAILHNDEL (hierna: de module) onder meer het volgende bepaald (eveneens samengevat weergegeven):
- Artikel 1 Avondmaaltijden**
De medewerker die zijn werk begint vóór 13.30 uur, op die dag doorwerkt tot 20.00 uur en niet thuis eet, heeft recht op verstrekking of vergoeding van een maaltijd.
Indien de werkgever geen maaltijd verstrekt, heeft de medewerker recht op een vergoeding. Deze is ten minste € 4,23.
- Artikel 2 Arbeidsongeschiktheid**
Doorbetaling van loon: de medewerker heeft bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 26 weken recht op 100% doorbetaling van het brutoloon.
Wachtdagen: Per ziektegeval kan 1 wachtdag worden ingehouden.
- 1.9. Bij brief van 20 januari 2017 heeft de gemachtigde van [REDACTED] jgens [REDACTED] aanspraak gemaakt op niet-uitbetaald vakantiegeld, niet-uitbetaalde vakantiedagen, niet-uitbetaalde feestdagen, een oververwerktoeslag, niet-uitbetaalde ziektedagen en een reiskostenvergoeding.
- 1.10. Thans werkt [REDACTED] structureel 5 dagen per week.

Vordering en verweer

2. [REDACTED] vordert - na wijziging c.q. vermeerdering van eis bij akte - dat bij vonnis, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:
 - a. [REDACTED] wordt veroordeeld tot betaling van € 601,92 bruto aan vakantietoeslag over de periode 20 januari t/m mei 2012;
 - b. [REDACTED] wordt veroordeeld tot betaling van € 10.235,15 bruto aan salaris over de vakanties in de periode 20 januari 2012 t/m februari 2018;
 - c. [REDACTED] wordt veroordeeld tot betaling van € 1.481,48 bruto aan salaris over de niet-uitbetaalde feestdagen in de periode 20 januari 2012 t/m februari 2018;
 - d. [REDACTED] wordt veroordeeld tot betaling van € 920,92 bruto aan salaris over de niet-uitbetaalde ziektedagen;
 - e. [REDACTED] wordt veroordeeld tot betaling van € 1.209,60 netto aan maaltijdvergoeding;
 - f. [REDACTED] wordt veroordeeld tot betaling van € 15.034,95 netto aan reiskostenvergoeding;

- g. [REDACTED] wordt veroordeeld tot betaling van 8% vakantietoeslag over de onder 2.b t/m 2.g genoemde bedragen;
 - h. [REDACTED] wordt veroordeeld tot betaling van de wettelijke verhoging over de onder 2.a t/m 2.g genoemde bedragen;
 - i. [REDACTED] wordt veroordeeld tot betaling van de wettelijke rente over de onder 2.a t/m 2.h genoemde bedragen vanaf de opeisbaarheid tot aan de voldoening;
 - j. [REDACTED] wordt veroordeeld tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten van € 1.069,84;
 - k. [REDACTED] wordt veroordeeld tot het opmaken en verstrekken van deugdelijke specificaties op straffe van verbeurte van een dwangsom;
 - l. een verklaring voor recht dat de arbeidsomvang van [REDACTED] gemiddeld 142,25 uur per maand bedraagt;
 - m. een proceskostenveroordeling.
3. Aan deze vordering legt [REDACTED] kort gezegd - ten grondslag dat [REDACTED] hem de gevorderde bedragen (berekend tot en met februari 2018) ten onrechte en in strijd met de CAO niet heeft uitbetaald. Hij stelt daartoe dat hij vanaf 2012 op vaste dagen volgens een vast rooster en daarmee vrijwel voltijds en structureel is ingezet, zodat hij niet anders beloond mag worden dan de fulltimers in vaste dienst. Er was dus niet langer sprake van een oproepovereenkomst en het door [REDACTED] gemaakte onderscheid tussen fulltimers en parttimers is verboden op grond van artikel 7:648 Burgerlijk Wetboek (BW), tenzij dat onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Het voorkomen van een administratieve rompslomp vormt volgens [REDACTED] anders dan [REDACTED] aanvoert, geen objectieve rechtvaardiging.
4. [REDACTED] voert als verweer - samengevat - dat zij haar personeel in twee categorieën heeft verdeeld, te weten de oproepkrachten (veelal studenten) en een vaste groep fulltimers in vaste dienst. Het verschil tussen die twee is gelegen in de verplichting van de vaste krachten om volgens een vast rooster te werken, welke verplichting de oproepkrachten niet hebben. De oproepkrachten ontvangen een 'all-in' salaris, zoals blijkt uit de onder 1.3 genoemde oproepovereenkomst met [REDACTED], bij de vaste krachten is dit niet zo. [REDACTED] erkent dat de arbeidsomvang van [REDACTED] in 2012 is uitgebreid naar 3 à 3,5 dagen en in 2014 naar 4 dagen in de week, maar wijst erop dat [REDACTED] net als de oproepkrachten - nog steeds geen plicht had om werkzaamheden te verrichten. De vorderingen van [REDACTED] stuiten volgens [REDACTED] af op de omstandigheid dat sprake was van een all-in salaris. Per juni 2012 heeft er een wijziging plaatsgevonden, in die zin dat het vakantiegeld vanaf dat moment eenmaal per jaar in mei werd uitgekeerd en dat het salaris werd gewijzigd in een bruto met 8% vakantietoeslag te vermeerderen bedrag. Voor het overige was nog steeds sprake van een all-in salaris, aldus [REDACTED]. [REDACTED] beroept zich voorts op rechtsverwerking en schending van de klaagplicht van artikel 6:89 BW.
5. Op de stellingen en verwerpen van partijen zal hierna, voor zover voor de beoordeling van belang, nader in worden gegaan.

Beoordeling

6. De kantonrechter zal eerst de verweren van [REDACTED] tot rechtsverwerking en strijd met de klachtplicht bespreken.

Rechtsverwerking

7. Het verweer op rechtsverwerking faalt. Zoals [REDACTED] terecht heeft aangevoerd, is het vaste rechtspraak dat enkel tijdsverloop geen toereikende grond voor het aannemen van rechtsverwerking oplevert. Vereist is de aanwezigheid van bijzondere omstandigheden als gevolg waarvan hetzij bij de schuldenaar het gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt dat de schuldeiser zijn aanspraak niet (meer) geldend zal maken, hetzij de positie van de schuldenaar onredelijk zou worden benadeeld of verzwaard in geval de schuldeiser zijn aanspraak alsnog geldend zou maken. Nog daargelaten dat [REDACTED] gemotiveerd heeft gesteld dat hij de kwestie in de loop der tijd meerdere keren bij [REDACTED] heeft aangekaart, is bij hem in het ergste geval sprake van stilzitten. Ter onderbouwing van het door [REDACTED] gestelde gewekte vertrouwen stelt zij niet meer dan dat [REDACTED] de situatie jarenlang wel heeft geaccepteerd. Dit is echter niet anders dan tijdsverloop, zodat dit niet een hiervoor bedoelde bijzondere omstandigheid oplevert. Hetzelfde geldt voor de door [REDACTED] betwiste en door [REDACTED] niet nader toegelichte omstandigheid dat er inmiddels personeelsleden zouden zijn overleden of niet meer traceerbaar zouden zijn.

Klachtplicht

8. Ook van strijd met de klachtplicht is geen sprake. Ingevolge artikel 6:89 BW kan de schuldeiser op een gebrek in een prestatie geen beroep meer doen, indien hij niet binnen bekwame tijd nadat hij het gebrek heeft ontdekt of redelijkerwijs had moeten ontdekken, ter zake heeft geprotesteerd bij de schuldenaar. De ratio van het artikel is bescherming van de schuldenaar omdat hij erop mag rekenen dat de schuldeiser met bekwame spoed onderzoekt of de geleverde prestatie aan de verbintenis beantwoordt en, indien dit niet het geval blijkt te zijn, dat eveneens met bekwame spoed aan de schuldeiser mededeelt. De bepaling is niet alleen van toepassing op verbintenissen tot het leveren van zaken maar ook op verbintenissen tot het verrichten van diensten. Naar het oordeel van de kantonrechter is de bepaling echter niet van toepassing op het betalen van onvoldoende loon of emolumenten. Dit is geen 'gebrek in een prestatie' in de hiervoor genoemde zin omdat een werkgever zelf kan nagaan - hij is daartoe zelfs gehouden - welke arbeidsvoorwaarden hij moet toepassen en hij daarvoor niet afhankelijk is van de klacht van een werknemer. Ook dit verweer van [REDACTED] wordt derhalve verworpen.

Inhoudelijke beoordeling - omvang geschil

9. Het voorgaande betekent dat de vorderingen van [REDACTED] inhoudelijk dienen te worden beoordeeld.
10. [REDACTED] heeft zich niet op verjaring beroepen en heeft niet betwist dat de gemachtigde van [REDACTED] de verjaring met zijn brief van 20 januari 2017 (zie 1.9) heeft gestuit, zoals hij ter zitting nader heeft toegelicht. De kantonrechter gaat daarom uit van de door [REDACTED] gestelde aanvangsdatum van de vordering van 20 januari 2012.

11. Ter zitting heeft [REDACTED] erkend dat thans sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de door [REDACTED] gestelde (fulltime) arbeidsomvang. [REDACTED] heeft aangegeven zich ook niet (langer) te verzetten tegen de gevorderde verklaring voor recht, zodat die toewijsbaar is. Partijen verschillen echter van mening over de arbeidsomvang door de jaren heen. Vaststaat dat [REDACTED] tot zijn afstuderen in 2012 daadwerkelijk als oproepkracht heeft gewerkt voor [REDACTED], dat hij vanaf toen op structurele basis en steeds meer is gaan werken en dat hij vanaf het tweede kwartaal van 2017 5 dagen per week en dus fulltime werkt. Volgens [REDACTED] zelf doet hij dit reeds vanaf 2014, volgens [REDACTED] werkte [REDACTED] vanaf 2012 tot en met eind 2014 gemiddeld 3 à 3,5 dagen per week en nadien (derhalve van begin 2015 tot circa maart 2017 - ktr) gemiddeld 4 dagen per week. Ook is tijdens de comparitie besproken of [REDACTED] inmiddels hetzelfde wordt behandeld als de overige bij T [REDACTED] werkende fulltimers. [REDACTED] verklaarde dat dit zo was, maar [REDACTED] heeft dit betwist. Na doorvragen verklaarde [REDACTED] dat [REDACTED] sinds maart 2017 net als de vaste krachten een plicht heeft om te worden ingeroosterd en dus de flexibiliteit van een oproepkracht mist. Tot toepassing van de overige gevorderde arbeidsvoorwaarden is [REDACTED] hangende de procedure - nog niet overgegaan, maar zij heeft inmiddels wel een consulent ingeschakeld om te adviseren over haar loonsysteem. Een maaltijdvergoeding ontvangen ook de vaste krachten niet, aldus [REDACTED] ter zitting.

All-in loon

12. Het door [REDACTED] in tegen alle gevorderde emolumenten gevoerde verweer dat sprake is van een all-in loon faalt. Alhoewel in de oproepovereenkomst is vermeld dat alle secundaire arbeidsvoorwaarden in het loon zijn inbegrepen (zie 1.3), komt dit in de latere arbeidsovereenkomst (zie 1.7) niet terug. Integendeel, daaruit blijkt dat de vakantietoeslag jaarlijks in mei wordt uitbetaald - wat sinds juni 2012 ook gebeurt (zie 1.5) - en wordt verwezen naar het (niet overgelegde) ziekteverzuimreglement en de CAO. Derhalve waren partijen vanaf in ieder geval de laatst geldende arbeidsovereenkomst geen all-in loon overeengekomen. Verder is van belang dat in artikel 4 van de CAO wel is bepaald dat all-in afspraken gemaakt mogen worden. uit de tekst van de CAO blijkt ook (en op een andere uitleg hebben partijen zich ook niet beroepen) dat het daarbij moet gaan om een compensatie van in de CAO vermelde arbeidsvoorwaarden in (een) andere arbeidsvoorwaarde(n). Nu [REDACTED] onweersproken heeft gesteld dat de € 10,01 bruto per uur exclusief vakantietoeslag die hij vanaf juni 2012 verdient (zie 1.5), maar nét boven of zelfs ruim onder het geldende minimumloon zit (van € 10,69 respectievelijk € 11,60 bruto/uur uitgaande van een inschaling in functiegroep C en een werkervaring van meer dan 6 jaar dan wel functiegroep D en 7 ervaringsjaren), wás feitelijk ook geen sprake van een all-in loon. Daarvoor betaalde (en betaalt) [REDACTED] simpelweg te weinig.

13. Het voorgaande zou hooguit anders kunnen zijn voor de periode waarin [REDACTED] nog als oproepkracht werkte. Nu echter als onvoldoende weersproken vaststaat dat [REDACTED] vanaf zijn afstuderen begin 2012 structureel is gaan werken ([REDACTED] heeft erkend dat hij van 2012 t/m eind 2014 3 à 3,5 en daarna 4 dagen per week werkte; zie 11), behoorde [REDACTED] vanaf dat moment als de vaste krachten te worden beloond, waarbij - zoals [REDACTED] terecht heeft gesteld - geen onderscheid mag worden gemaakt tussen parttimers en fulltimers. Dit volgt ook uit artikel 2 van de CAO, waar daar is opgemerkt dat een medewerker met een mindere arbeidsduur de bepalingen van de CAO pro rata

toegepast dient te krijgen. [REDACTED] behandelt [REDACTED] echter - zo heeft zij ter zitting erkend - niet hetzelfde als haar andere vaste medewerkers, zij heeft per maart 2017 slechts als wijziging doorgevoerd dat ook voor [REDACTED] (in tegenstelling tot voor de flexibele oproepkrachten) vanaf dat moment een plicht om te werken gold. De overige secundaire arbeidsvoorwaarden heeft zij nog niet toegepast. [REDACTED] heeft [REDACTED] dus uitsluitend meer plichten en niet meer rechten gegeven, waar zij [REDACTED] vanaf 2012 hetzelfde als haar vaste medewerkers had moeten behandelen, op pro rata basis.

14. Voor zover [REDACTED] bedoeld heeft te betogen dat zij de CAO tot maart 2017 nog niet hoefde toe te passen omdat [REDACTED] toen nog de flexibiliteit genoot van een oproepkracht, hetgeen [REDACTED] heeft betwist, kan zij daarin niet worden gevolgd. [REDACTED] behoort de CAO correct toe te passen en het is ook haar verantwoordelijkheid dat zij [REDACTED] te lang als oproepkracht heeft behandeld. De enkele omstandigheid dat [REDACTED] profijt heeft gehad van de daarbij behorende flexibiliteit ontslaat [REDACTED] zou dit al vast komen te staan, niet van haar verplichtingen jegens hem.
15. De kantonrechter betreft nog bij haar oordeel dat op de loonstroken van [REDACTED] geen onderscheid wordt gemaakt naar loon en emolumenten, terwijl het in ieder geval voor wat betreft het loon over de vakantiedagen vaste, op de uitspraak van 16 maart 2006, JAR 2006, 84 (Robinson-Steele) van het Europese Hof van Justitie gebaseerde, rechtspraak is dat een all-in loon slechts dan is toegestaan, wanneer op de specificaties inzichtelijk is welk deel van de betaling loon, welk deel vakantietoeslag en welk deel betaling voor vakantiedagen betreft. De loonstroken die [REDACTED] heeft ontvangen bieden die duidelijkheid niet.

Vakantietoeslag

16. [REDACTED] grondt zijn vordering tot betaling van vakantietoeslag op artikel 7:634 BW jo artikel 8.3 van de CAO (zie hiervoor 1.7) en is daarbij uitgegaan van het cumulatieve - uit door hem overgelegde loonstroken blijkende - daadwerkelijk genoten salaris. [REDACTED] heeft geen ander verweer gevoerd dan dat deze toeslag in het loon zat inbegrepen. Zoals hiervoor (zie 12 t/m 15) is overwogen, faalt dit verweer. Nu [REDACTED] de door [REDACTED] gestelde hoogte van de achterstallige vakantietoeslag niet heeft betwist, zal dit deel van zijn vordering worden toegewezen.

Loon over vakantiedagen

17. Ten aanzien van het door [REDACTED] gevorderde loon over de door hem genoten vakantiedagen, die hij baseert op artikel 7:639 BW en - naar de kantonrechter begrijpt - op artikel 8.1 van de CAO (zie hiervoor 1.7), beroept [REDACTED] zich op een schema dat hij heeft opgesteld aan de hand van zijn agenda's over de jaren 2012 t/m 2017. Ter zitting heeft [REDACTED] toegelicht dat hij in geval van twijfel is afgeweken in het voordeel van [REDACTED]. [REDACTED] heeft het aantal aldus door [REDACTED] gestelde vakantiedagen betwist, maar heeft die betwisting op geen enkele manier onderbouwd. [REDACTED] hoort als werkgever haar administratie op orde te hebben en van haar mocht dan ook verwacht worden dat zij haar betwisting handen en voeten had gegeven. Nu zij dit heeft nagelaten, zal - als onvoldoende gemotiveerd betwist - van de juistheid van de schema's van [REDACTED] worden uitgegaan. Het ook tegen dit onderdeel gevoerde verweer dat sprake was van een all-in loon kan, zoals hiervoor overwogen, [REDACTED] niet baten.

Het voorgaande betekent dat ook het gevorderde loon over de gestelde vakantiedagen kan worden toegewezen.

Loon over ziektedagen

18. Bij deze stand van zaken is ook de vordering van [REDACTED] tot betaling van loon over de ziektedagen, gegrond op artikel 7:629 BW jo artikel 2 CAO, toewijsbaar. Het verweer dat dit in het uurloon van € 10,01 bruto zat begrepen - het zij herhaald - faalt. [REDACTED] heeft dit deel van zijn vordering eveneens onderbouwd aan de hand van het hiervoor genoemde schema (zie 17). [REDACTED] heeft daar slechts met betrekking tot een ziektedag concreet verweer tegen gevoerd, hetgeen aanleiding is geweest voor [REDACTED] om zijn eis met het loon over die dag te verminderen. Bij gebrek aan verdere onderbouwing van het verweer van [REDACTED] wordt daaraan voorbij gegaan en wordt uitgegaan van de juistheid van het standpunt van [REDACTED]. Het gevorderde loon over de gestelde ziektedagen zal dan ook worden toegewezen.

Loon over feestdagen

19. Hetzelfde geldt voor het loon over de door [REDACTED] gestelde gewerkte feestdagen, waartegen [REDACTED] geen ander verweer heeft gevoerd dan dat hij als oproepkracht werkte. Zoals onder 13 en 14 is overwogen, werkte [REDACTED] vanaf 2012 niet meer als oproepkracht en hoorde hij als een vaste kracht, zij het pro rata, beloond te worden. Zelfs als zou komen vast te staan dat [REDACTED] in die periode wel meer flexibiliteit genoot dan de vaste krachten, hetgeen uitdrukkelijk door [REDACTED] is betwist, is dit een omstandigheid die voor rekening en risico van [REDACTED] moet komen en betekent dit niet dat [REDACTED] geen recht heeft op toepassing van de door hem gevorderde secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit deel van de vordering wordt toegewezen.

Niet-uitbetaalde maaltijdvergoeding

20. Tegen de door [REDACTED] gevorderde maaltijdvergoeding heeft [REDACTED] andermaal aangevoerd dat dit in zijn loon zat inbegrepen, maar zij kan daarin - zoals gezegd - niet gevolgd worden. Ook het verweer dat de overige vaste medewerkers geen maaltijdvergoeding ontvangen, kan niet slagen. Op grond van artikel 1 van de module (zie onder 1.8) is [REDACTED] haar medewerkers, indien is voldaan aan de daar genoemde voorwaarden, een maaltijdvergoeding van tenminste € 4,23 per keer verschuldigd. [REDACTED] heeft gemotiveerd gesteld op welke data aan de voorwaarden was voldaan. Hij heeft daartoe verwezen naar een door hem opgesteld schema van gewerkte dagen, dat enerzijds gebaseerd is op zijn loonstroken over de in geschil zijnde periode en anderzijds - voor de periode vanaf april 2016 - op foto's van de door [REDACTED] gehanteerde urenlijsten. [REDACTED] heeft dit schema kaal betwist, hetgeen - zoals ook onder 17 overwogen ten aanzien van de genoten vakantiedagen - onvoldoende is en niet opweegt tegen de gemotiveerde stellingen van [REDACTED]. De kantonrechter gaat derhalve uit van de juistheid van het schema van [REDACTED] voor wat betreft de dagen waarop hij een maaltijdvergoeding had behoren te krijgen. Dit deel van de vordering zal daarom eveneens worden toegewezen.

Reiskostenvergoeding

21. Met betrekking tot de door [REDACTED] geclaimde reiskostenvergoeding is tussen partijen in geschil of [REDACTED] alleen reiskosten vergoedt - op forfaitaire basis - wanneer deze daadwerkelijk zijn gemaakt, zoals [REDACTED] heeft aangevoerd. [REDACTED] heeft daar

tegenover gesteld dat er wel meer medewerkers zijn die met iemand meerijsen en toch een reiskostenvergoeding ontvangen. [REDACTED] heeft die nadere stelling echter niet gemotiveerd en heeft terzake ook geen concreet bewijs aangeboden, zodat aan die stelling voorbij wordt gegaan. Omdat [REDACTED] ter zitting ook heeft erkend dat hij tot 2016 met zijn echtgenote meereisde naar Amsterdam en [REDACTED] op haar beurt niet heeft weersproken dat hij vervolgens zelf voor vervoer naar Amsterdam zorgde omdat zijn echtgenote vanaf 2016 arbeidsongeschikt is, zal de kantonrechter de gevorderde reiskosten toewijzen vanaf 2016. Bij gebrek aan betwisting van de door [REDACTED] gestelde omvang daarvan, komt dat neer op een bedrag van (€ 2.407,68 (2016) + € 2.530,82 (2017) + € 486,80 (t/m februari 2018) =) € 5.425,30 netto.

Verklaring voor recht arbeidsomvang

22. Zoals hiervoor onder 11 overwogen, verzet [REDACTED] zich niet langer tegen de door [REDACTED] gevorderde verklaring voor recht. Deze ligt dan ook voor toewijzing gereed.

Vakantietoeslag over looncomponenten

23. De gevorderde vakantietoeslag over de achterstallige looncomponenten zal uitsluitend worden toegewezen over het achterstallige salaris over de vakantiedagen, feestdagen en ziekte dagen. Voor toewijzing van het meer door [REDACTED] gevorderde is te weinig gesteld.

Wettelijke verhoging

24. [REDACTED] vordert de wettelijke verhoging over de achterstallige looncomponenten. Ingevolge artikel 7:625 lid 1 BW heeft een werknemer ingeval van niet-tijdige betaling van het loon aanspraak op een verhoging wegens vertraging tot maximaal 50%, indien het niet-voldoen aan de werkgever is toe te rekenen. Niettemin kan de rechter de verhoging beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden billijk zal voorkomen.
25. Zoals in het voorgaande overwogen is het de verantwoordelijkheid van [REDACTED] als (goed) werkgeefster dat zij voldoet aan de CAO bepalingen en dat zij parttimers niet anders behandelt dan fulltimers. In zoverre is het niet-tijdig voldoen van de looncomponenten waartoe zij in deze procedure veroordeeld wordt dan ook aan haar toe te rekenen. Alhoewel dit op zich een ernstig verwijt is, ziet de kantonrechter in de omstandigheden van het geval aanleiding om de wettelijke verhoging op grond van artikel 7:625 lid 1 BW, laatste volzin, te beperken tot nihil. Daartoe overweegt de kantonrechter dat de loonvordering van [REDACTED] (overwegend) secundaire looncomponenten en niet het loon zelf betreft en dat deze zich uitstrekt over een lange periode. De wettelijke verhoging is bedoeld als een prikkel voor de werkgever om het loon op tijd te betalen. Nog daargelaten dat [REDACTED] ter zitting blijkt van heeft gegeven in te zien dat haar loonsysteem niet voldoet aan de eisen die daaraan gesteld mogen worden - zij heeft verklaard inmiddels een loonconsulent te hebben ingeschakeld - wordt die prikkelfunctie in dit geval niet gediend bij toewijzing van de verhoging. De gevorderde wettelijke verhoging zal dan ook worden afgewezen.

Wettelijke rente

26. De gevorderde wettelijke rente is als onvoldoende weersproken wel toewijsbaar.

Buitengerechtelijke incassokosten

27. Ook de buitengerechtelijke kosten zullen als onweersproken worden toegewezen.

Specificaties

28. Ook de vordering van [REDACTED] tot het verstrekken van deugdelijke specificaties zal worden toegewezen. Nu gesteld noch gebleken is dat [REDACTED] in het verleden heeft nagelaten specificaties van haar betalingen te verstrekken, ziet de kantonrechter geen aanleiding om aan die veroordeling een dwangsom te koppelen.

Proceskostenveroordeling

29. [REDACTED] wordt als de in het ongelijk gestelde partij met de proceskosten aan de zijde van [REDACTED] belast.

BESLISSING

De kantonrechter:

- I. veroordeelt [REDACTED] om tegen bewijs van kwijting te betalen aan [REDACTED]
 - a. € 601,92 bruto aan vakantietoeslag;
 - b. € 10.235,15 bruto aan salaris over genoten vakantiedagen, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag;
 - c. € 1.481,48 bruto aan salaris over gewerkte feestdagen, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag;
 - d. € 920,92 bruto aan salaris over ziekteperioden, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag;
 - e. € 1.209,60 netto aan maaltijdvergoeding;
 - f. € 5.425,30 netto aan reiskostenvergoeding;
 - g. € 1.069,84 wegens buitengerechtelijke incassokosten;
 - h. de wettelijke rente over de onder Ia t/m If bedoelde bedragen vanaf de opeisbaarheid tot aan de dag der voldoening;
- II. verklaart voor recht dat de arbeidsomvang van [REDACTED] gemiddeld 142,25 uur per maand bedraagt;
- III. veroordeelt om [REDACTED] van de bedragen tot de betaling waarvan zij onder Ia t/m If is veroordeeld [REDACTED] deugdelijke specificaties te verstrekken;
- IV. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten, aan de zijde van [REDACTED] tot op heden begroot op:

-griffierecht:	€ 470,00
-kosten dagvaarding:	€ 85,21
-salaris gemachtigde:	€ 800,00
totaal:	€ 1.355,21

inclusief eventueel verschuldigde btw;

- V. veroordeelt [REDACTED] tot betaling van een bedrag van € 50,00 aan nasalaris, te verhogen met een bedrag van € 68,00 onder de voorwaarde dat betekening van het vonnis heeft plaatsgevonden en [REDACTED] niet binnen 14 dagen na aanschrijving aan het vonnis heeft voldaan, een en ander voor zover van toepassing, inclusief btw;
- VI. verklaart de veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad;
- VII. wijst het meer of anders gevorderde af.

Dit vonnis is gewezen door mr. F.J. van de Poel, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken op 26 juni 2018 in tegenwoordigheid van de griffier.



FR-523

Voor griffier conform
De griffier van de rechtbank Amsterdam