

RECHTSPRAAK

werknemer/Prika Dairy Industry B.V.

Arbeidsovereenkomst wordt na bereiken van AOW-gerechtigde leeftijd wegens bedrijfseconomische redenen door werkgever opgezegd. Werknemer heeft geen recht op transitievergoeding of billijke vergoeding. Ontbreken verlofadministratie komt niet voor rekening werkgever.

Feiten

Werknemer (geboren in 1944) is op 1 januari 2000 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Prika. De laatste functie die hij vervulde, is die van technisch projectmedewerker/bedrijfsleider. Na verkregen toestemming van het UWV is de arbeidsovereenkomst per 1 april 2016 opgezegd. De in artikel 7a lid 1 van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd is voor werknemer 65 jaar. Werknemer verzoekt Prika te veroordelen tot betaling van de wettelijke transitievergoeding ad € 28.000 bruto en heeft (subsidiar) een verzoek gedaan om ten laste van Prika een billijke vergoeding toe te kennen, op grond van artikel 7:682 lid 3 BW. Verder verzoekt werknemer uitbetaling van resterende verlofaanspraken.

Oordeel

Geen transitievergoeding of billijke vergoeding

Vast staat dat het dienstverband is geëindigd door opzegging na toestemming van het UWV. Het eindigen van de arbeidsovereenkomst is niet geschied in verband met het bereiken van de in artikel 7a lid 1 van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd. Wel was werknemer op 1 april 2016 de AOW-gerechtigde leeftijd gepasseerd. Op grond van artikel 7:673 lid 7 onderdeel b BW komt werknemer geen transitievergoeding toe. Het verzoek tot betaling van de transitievergoeding aan werknemer wordt derhalve afgewezen. De opzegging is niet in strijd met artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW, zodat toekenning van een billijke vergoeding niet mogelijk is. De kantonrechter zal het verzoek van werknemer daarom afwijzen.

Verlofaanspraken

Conform artikel 7:645 BW kan van de artikelen 7:634 BW tot en met 7:643 BW (vakantie en verlof) niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Het beding 4.4 in de arbeidsovereenkomst is derhalve nietig. Echter, als onweersproken staat vast dat werknemer

ieder kalenderjaar startte met een 'schone lei' aan verlof. Hij startte met een positief noch een negatief 'oud'-verlofsaldo, de teller stond steeds op '0' op 31 december 00:00 uur. Partijen hebben het nietige beding van 4.4 van de arbeidsovereenkomst dus steeds nageleefd en tot onderhavige procedure kennelijk ook naar ieders tevredenheid. Daarnaast is de stelling van Prika dat werknemer jaarlijks gedurende lange tijd in Cuba verbleef niet weersproken. Een en ander in combinatie met het ontbreken van een deugdelijke onderbouwing van de resterende verlofaanspraak (werknemer komt immers niet verder dan 2012-2014 = 3 jaar = 3 x 16 bovenwettelijke uren), komt de kantonrechter tot het oordeel dat werknemer geen aanspraak meer heeft op meer niet-genoten verlofuren dan de 7 die Prika reeds heeft uitbetaald. Normaliter overweegt de kantonrechter dat het voeren van een deugdelijke verlofadministratie, dan wel het niet voeren van een deugdelijke verlofadministratie in de risicosfeer van de werkgever als professionele partij ligt. Echter, in het onderhavige geval is zo evident dat partijen hierover afspraken hebben gemaakt, hierover tussen 1 januari 2002-1 januari 2016 nimmer (zichtbare) problemen zijn geweest en partijen deze afspraken ook steeds hebben nageleefd, dat het de kantonrechter in dit specifieke geval onredelijk voorkomt het risico van het ontbreken van een verlofadministratie ten aanzien van werknemer bij Prika te leggen. De vordering tot uitbetaling van verlofaanspraken wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:5418

Zaaknummer: 5017613 AZ VERZ 16-164 30062016

Rechters: J.W. Rijksen

Advocaten: B.M.M. Custers en J.A.J. Hooymayers

Wetsartikelen: 7:645 BW en 7:673 BW