

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Bureau Jeugdzorg Limburg

De door werknemer gestelde werkdruk derogeert niet aan de intern vastgestelde vervalttermijn ter zake van declaratie van reiskosten.

Feiten

Werknemer is op 3 september 2001 in dienst getreden bij Stichting Bureau Jeugdzorg Limburg (hierna: de Stichting) in de functie van jeugdbeschermer. Op 1 mei 2006 is de regeling ‘Vergoeding van reis- en verblijfkosten Bureau Jeugdzorg Limburg’ in werking getreden. De regeling bepaalt dat declaraties na drie maanden komen te vervallen, waarbij een uitzondering voor langdurig zieke werknemers kan worden gemaakt. Op 6 en 7 mei 2015 heeft werknemer de door hem gemaakte dienstreizen over november en december 2014 bij de Stichting ingediend. De Stichting heeft in reactie daarop laten weten niet tot uitbetaling over te gaan, omdat de declaraties te laat zijn ingediend. In november 2016 heeft werknemer de Stichting wederom om vergoeding van de door hem gemaakte reiskosten gevraagd, in welk geval eveneens afwijzing volgde. Werknemer vordert thans vergoeding van de door hem gemaakte dienstreizen. In dit verband stelt hij zich op het standpunt dat de ondernemingsraad ten onrechte de indieningstermijn van drie maanden hanteert en dat toepassing van deze termijn naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat uit de arbeidsovereenkomst van werknemer volgt dat de cao Jeugdzorg 2014-2015 van toepassing is en dat de Stichting – overeenkomstig het bepaalde in die cao – met de ondernemingsraad een regeling voor reiskostenvergoeding heeft vastgesteld. Verder is op zitting gebleken dat de ondernemingsraad in 2015 zijn ongenoegen over de indieningstermijn van drie maanden heeft geuit. Dit heeft echter niet geleid tot aanpassing van de regeling. Integendeel, uit de notulen van de overlegvergadering van de ondernemingsraad van 20 oktober 2015 blijkt dat de regeling gehandhaafd blijft.

Goed werkgeverschap

De volgende vraag is of de Stichting met de toepassing van de regeling én het niet vergoeden van de door werknemer ingediende declaraties in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld. Volgens de kantonrechter is dit niet het geval. De regeling is namelijk – conform het bepaalde in de cao Jeugdzorg – in overleg met de ondernemingsraad tot stand gekomen,

waarbij de belangen van werknemer in voldoende mate in acht zijn genomen. De omstandigheid dat de ondernemingsraad vraagtekens bij de indieningstermijn heeft geplaatst, maakt dit oordeel niet anders, nu vast is komen te staan dat een en ander niet tot aanpassing van de regeling heeft geleid. De kantonrechter gaat ook voorbij aan de stelling van werknemer dat het hem vanwege de hoge werkdruk onmogelijk werd gemaakt de declaraties in te dienen. Naar het oordeel van de kantonrechter is werkdruk zonder nadere onderbouwing en motivering onvoldoende om de termijn van overschrijding te rechtvaardigen. Dit zou anders zijn indien tussen partijen aanvullende individuele afspraken zouden zijn gemaakt, maar daarvan is niet gebleken.

Redelijkheid en billijkheid

Voorts stelt werknemer zich op het standpunt dat onverkorte toepassing van de regeling naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De kantonrechter is evenwel van oordeel dat werknemer onvoldoende onderbouwde stellingen in het geding heeft gebracht om zulks te kunnen aannemen. Zo heeft hij niet aannemelijk gemaakt dat het voor hem ‘absoluut’ onmogelijk was binnen de termijn van drie maanden – waarmee werknemer wordt verondersteld bekend te zijn – declaraties in te dienen dan wel dat hij door de weigering van uitbetaling in grote financiële problemen komt te verkeren. De vordering wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:5679

Zaaknummer: 6534273 CV EXPL 17-9632

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Wetsartikelen: 7:611 BW