

RECHTSPRAAK

Kraanmachinist heeft over periode 2013-2018 recht op vakantieloon over overuren en toeslagen. Het stond werknemer vrij om de in de (algemeen verbindend verklaarde) cao opgenomen afkoop van vergoeding van de structurele toeslagen over genoten vakantiedagen uit voorgaande jaren niet te accepteren.

Feiten

Werknemer is op 15 september 1986 in de functie van kraanmachinist (1e machinist Grote Kranen) in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van Wagenborg Nedlift B.V. (hierna: Nedlift). Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen van toepassing. Als kraanmachinist moet werknemer ruim voor aanvang van de werktijd van de andere werknemers op de bouwplaats aanwezig zijn om de kraan op te stellen, het dagelijks onderhoud te verrichten en de werking van de systemen te controleren. Van werknemer wordt verwacht dat hij de kraan aan het einde van de dag inpakt en klaarmaakt voor transport. Nedlift is in de afgelopen jaren in bedrijfseconomisch opzicht in zwaar weer komen te verkeren. Medio 2017 hebben de cao-partijen Transport en Logistiek Nederland, Vereniging Verticaal Transport, FNV, CNV Vakmensen en De Unie (hierna: de cao-partijen) overeenstemming bereikt over een loonsverhoging van ruim 10% over een periode van drie jaar. Op 19 september 2018 hebben cao-partijen onder meer overeenstemming bereikt over de toekomstige waarde van vakantiedagen en compensatie van vakantiedagen in het verleden. In het document “Wijzigingen met ingang van 1-1-2019 in de CAO Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen van 1 januari 2017 t/m 31 december 2019” is onder meer een bepaling opgenomen over een eenmalige uitkering van € 750 bruto onder voorwaarde dat de werknemer afstand doet van zijn rechten aangaande de vergoeding van structurele toeslagen over de genoten vakantiedagen in de jaren 2014-2018. Op 28 januari 2019 heeft Nedlift aan haar werknemers die in aanmerking komen voor de vergoeding voor vakantiedagen een vaststellingsovereenkomst voorgelegd, waarin is opgenomen dat het bedrag van € 750 in één keer zal worden vergoed en dat de werknemer afstand doet van zijn mogelijke aanspraken wegens onvoldoende betaald vakantieloon. 90% van de betrokken werknemers van Nedlift heeft de vaststellingsovereenkomst getekend. Op 20 februari 2019 heeft het Zwarte Corps, de vakbond van werknemer, namens werknemer een brief aan Nedlift gestuurd met daarin de mededeling dat werknemer niet instemt met de vaststellingsovereenkomst. Verder is Nedlift gesommeerd om aan werknemer een bedrag van € 5.238,06 bruto te betalen. Bij brief van 27 maart 2019 heeft Nedlift laten weten niet te zullen voldoen aan de sommatie, omdat zij de vordering betwist. Het gaat in deze zaak om de vraag

of werknemer recht heeft op betaling van vakantieloon dat moet worden berekend over de overuren en de toeslagen in de periode 2013 tot en met 2018. Hierbij is onder meer van belang of de overuren die werknemer heeft gewerkt voortvloeien uit zijn arbeidsovereenkomst en een structureel karakter dragen. Verder zijn partijen verdeeld over de vraag of bij de beoordeling van de vordering rekening gehouden moet worden met bijzondere omstandigheden, zoals de bedrijfseconomische situatie van Nedlift.

Oordeel

Structureel karakter van de overuren

Nedlift heeft wel naar voren gebracht dat werknemer niet verplicht was om de overuren te werken en dat hij altijd om aflossing kon vragen. Nedlift heeft echter niet de juistheid van het door werknemer overgelegde overzicht betwist waarin de door werknemer gewerkte en tevens door Nedlift betaalde overuren zijn vermeld. Daaruit blijkt genoegzaam van het door werknemer gestelde structurele en regelmatige karakter van de overuren zoals die voortvloeien en samenhangen met de door hem in dienst van Nedlift verrichte werkzaamheden als kraanmachinist. De vraag of Nedlift hem tot het uitvoeren van die overuren verplichtte, kan daarmee in het midden blijven. Die overuren waren kennelijk inherent aan die hem opgedragen functie. Het aantal uren dat werknemer gecompenseerd zou zijn zonder dat daar werk tegenover stond, is volgens Nedlift 384 uur. Dat aantal staat niet in verhouding tot het totaal aantal overuren van werknemer gedurende die vijf jaar (2014-2018), in totaal namelijk 2.239 uur. Hieruit volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat werknemer niet structureel thuis heeft gezeten wegens het ontbreken van werk. Mogelijk is dat sprake was grote pieken en dalen in de werkdruk en dat er inderdaad sprake is geweest van periodes zonder werk voor werknemer. Maar dat maakt niet dat werknemer slechts onregelmatig overuren maakte. In de periodes dat hij wel werkte, was structureel sprake van overuren. Daar komt bij dat de strekking van de tijd-voor-tijdregeling, met een maximum van twee uur per week, volgens de kantonrechter is dat niet alle overuren gebruikt mogen worden om uren te compenseren in een periode dat er geen werk is. Zoals Nedlift ook zelf naar voren heeft gebracht, behoort dit tot haar risico. Daarom zal voorbij worden gegaan aan de stellingen van Nedlift dat hiermee rekening moet worden gehouden bij de beslissing.

Bijzondere omstandigheden

De cao is algemeen verbindend verklaard, juist omdat er een voorbehoud is gemaakt dat werknemers niet akkoord hoefden te gaan met het aanbod van betaling van € 750. Het instellen van een vordering getuigt niet van slecht werknemerschap. Deze omstandigheid maakt ook niet dat de vordering van werknemer afgewezen of verminderd zou moeten worden op grond van de redelijkheid en billijkheid. De kantonrechter overweegt dat Nedlift weliswaar heeft onderbouwd dat de financiële situatie in de afgelopen jaren niet gemakkelijk is geweest, maar gelet op het verweer van werknemer is de kantonrechter van oordeel dat onvoldoende is onderbouwd dat door toewijzing van de vordering een zodanig penibele situatie ontstaat dat daardoor de bedrijfsvoering in gevaar komt.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 21-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2020:1740

Zaaknummer: 7947475 CV EXPL 19-7358

Rechters: B. van den Bosch

Advocaten: T.S. Nicolai en L.R.T. Peters

Wetsartikelen: 7:639 BW, 7:645 BW en 7 Arbeidstijdenrichtlijn (2003/88/EG)