

RECHTSPRAAK

Werknemer die door werkgever werd ingezet als Passenger Assistant op Schiphol en daar altijd een kwartier van tevoren aanwezig moest zijn terwijl hij daar niet voor betaald kreeg, kan voor die ‘kwartiertjes’ geen loonvordering meer instellen, gelet op finale kwijting in beëindigingsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is met ingang van 7 januari 2019 bij Werk & IK B.V. in dienst getreden. Partijen hebben de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd met ingang van 1 januari 2021. In de beëindigingsovereenkomst, door beide partijen getekend op 30 oktober 2020, hebben partijen elkaar over en weer finale kwijting verleend. Bij brieven van 31 mei en 7 juni 2021 heeft werknemer aanspraak gemaakt op € 1.211,57 bruto aan achterstallig loon, vakantiegeld en vakantie-uren, omdat hij – kort gezegd – in de periode dat hij als Passenger Assistant op Schiphol werkte, 320 keer een kwartier langer heeft gewerkt dan hij betaald heeft gekregen. Hij moest namelijk vijftien minuten vóór aanvang van zijn dienst aanwezig zijn om zich te melden, terwijl hij daarvoor niet betaald kreeg. Werk & IK heeft zich beroepen op het finale kwijtingsbeding uit de vaststellingsovereenkomst. Werknemer vordert veroordeling van Werk & IK tot betaling van voornoemd bedrag aan achterstallig salaris.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of de aanspraak op loon vanwege het feit dat werknemer steeds een kwartier vóór aanvang van de dienst aanwezig moest zijn, onder de reikwijdte van de finale kwijting valt. Ten aanzien van die vraag is het volgende van belang. Over de inhoud van de vaststellingsovereenkomst is onderhandeld. Daarbij werd werknemer bijgestaan door een arbeidsrechtjurist. De kwestie ‘arbeidsomvang’ is bij de onderhandelingen uitdrukkelijk ter sprake geweest. Ter zitting heeft Werk & IK immers onweersproken gesteld dat in de vaststellingsovereenkomst aanvankelijk werd uitgegaan van een gemiddelde arbeidsomvang van 26 uur per week, maar dat dat op verzoek van werknemer is gewijzigd in 27 uur per week. Beide partijen waren er op dat moment mee bekend dat werknemer geacht werd vóór de aanvang van zijn dienst aanwezig te zijn. Gelet op deze omstandigheden moet de vraag of werknemer ook recht had op loon over de tijd die hij vóór aanvang van de dienst aanwezig moest zijn, geacht worden te zijn verdisconteerd in de finale kwijting. Dat werknemer pas op het idee van deze loonvordering is gekomen nadat hij bekend raakte met een vonnis van de kantonrechter Alkmaar van 4 november 2020 (zie AR 2020-1322), waarin is geoordeeld dat de verplichte wachttijd na sluitingstijd in dat geval arbeid was die uitbetaald moest worden,

maakt het voorgaande niet anders. Dat vonnis verandert immers niets aan het feit dat partijen bij het sluiten van de onderhavige vaststellingsovereenkomst de kwestie van de (uit te betalen) arbeidsomvang uitdrukkelijk onder ogen hebben gezien, terwijl zij bekend waren met het feit dat werknemer geacht werd voor aanvang van zijn dienst aanwezig te zijn. Bovendien werd voornoemd vonnis gepubliceerd binnen de bedenktijd van 14 dagen van de vaststellingsovereenkomst. Indien werknemer meende dat dit vonnis aanleiding was om op de gemaakte afspraken terug te komen, dan had hij dat nog binnen de bedenktijd kunnen doen. De vordering van werknemer stuit dan ook af op de door partijen overeengekomen finale kwijting. Op de vraag óf de aanwezigheid voor aanvang van de dienst in dit geval arbeid is die uitbetaald moet worden, hoeft derhalve niet te worden ingegaan. De vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:853

Zaaknummer: 9337825 CV EXPL 21-10257

Rechters: F.J. van de Poel

Advocaten: L.M.J. Pelswijk en P.R. Starink

Wetsartikelen: 7:670b BW