

RECHTSPRAAK

Werknemer is niet-ontvankelijk vanwege overschrijding van de hogerberoepstermijn voor wat betreft zijn grieven gericht tegen de eindbeslissingen in de deelbeschikking.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 1998 bij werkgever in dienst getreden. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Particulier Kaaspakhuisbedrijf van toepassing. In de diverse elkaar opvolgende cao's was onder meer opgenomen dat als de werkgever de werknemer buiten het dagvenster inroostert, er een toeslag moet worden betaald. In 2016 kwam werknemer bij bestudering van de cao tot de slotsom dat werkgever ten onrechte geen onregelmatigheidstoeslag (ORT) betaalde en evenmin vakantietoeslag over de overuren. In 2018 heeft werknemer zich daarover voor het eerst tot zijn leidinggevende gewend. Toen dat niet tot toekenning van ORT leidde, heeft werknemer gevraagd om indeling binnen het dagvenster. Werknemer is op enig moment een loonsverhoging in het vooruitzicht gesteld. Daarover is werknemer met de directeur in gesprek gegaan. Naar aanleiding van het gesprek schreef werkgever per brief d.d. 17 januari 2019 dat het salaris zou worden verhoogd (met € 100). Op 19 maart 2019 is werknemer aangeschreven dat hij zijn werkzaamheden te vroeg startte en is daarom met hem afgesproken dat hij niet eerder dan om 05:00 uur zou starten. Per brief d.d. 10 december 2019 heeft werknemer zich tot de HR-manager gericht en gemeld – onder verwijzing naar een bericht van de vakbond – dat hij meent recht te hebben op uitvoering van de ORT over uren buiten het dagvenster. Werkgever heeft hier per e-mail d.d. 15 januari 2020 op gereageerd dat zij ervan uit ging dat de kwestie zou zijn afgehandeld met de loonsverhoging die is besproken tijdens het gesprek d.d. 10 januari 2019. Werknemer heeft per brief d.d. 18 februari 2020 een loonvordering van ruim € 16.000 ingediend. Werkgever heeft hierop gereageerd dat de loonsverhoging d.d. 10 januari 2019 bedoeld was als genoegdoening voor (achterstallige) toeslagen en dat werknemer een deel van zijn werktijd buiten het dagvenster verricht, maar dat zou zijn eigen wens zijn. Partijen hebben mediation ingezet, maar dat is niet met succes afgesloten. Op 7 januari 2021 heeft werkgever werknemer op non-actief gesteld. Werkgever vordert in onderhavige procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft zich wat betreft het ontbindingsverzoek gerefereerd aan het oordeel van de kantonrechter. Bij wijze van tegenverzoek verzocht werknemer om toekenning van een transitievergoeding, een billijke vergoeding en betaling van achterstallig loon. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden en een transitievergoeding toegekend. Daarnaast is (een deel van) de loonvordering toegewezen. Werknemer komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Werknemer is niet-ontvankelijk in zijn hoger beroep voor zover dat is gericht tegen de eindbeslissingen in het dictum van de (deel)beschikking van 18 mei 2021. De hogerberoepstermijn tegen deze beschikking was met indiening van het beroepschrift ruimschoots verstreken. Aan de beoordeling van het recht op een billijke vergoeding en de hoogte van de transitievergoeding komt het hof daarom niet toe. Werknemer komt verder op tegen het oordeel van de kantonrechter dat de loonsverhoging van € 100 die werknemer heeft ontvangen in januari 2019, moet worden verrekend met zijn vordering op onregelmatigheidstoeslag. Ter zitting van het hof hebben partijen verzocht om een termijn om te proberen een regeling te treffen. Bij brief van 11 oktober 2022 heeft werkgever aan het hof bericht dat hij om pragmatische redenen ervoor heeft gekozen om dit deel van het dispuut op te lossen door betaling aan werknemer. Bij e-mail van 12 oktober 2022 heeft werknemer desgevraagd bevestigd dat een betaling is gedaan en dat dit deel van het geschil 'lijkt te zijn opgelost'. Hoewel de formulering 'lijkt te zijn opgelost' enige ruimte biedt voor twijfel, gaat het hof ervan uit dat dit onderdeel van het geschil is beslecht. Voor zover werknemer met de gebezigde formulering heeft bedoeld (nog) enige twijfel te hebben, heeft hij de reden daarvoor niet toegelicht, terwijl dat wel van hem had mogen worden verwacht. Voor wat betreft de hoogte van de onregelmatigheidstoeslag heeft werkgever erkend dat in de berekening van werknemer in eerste aanleg een fout is geslopen. Hij heeft daarom een bedrag van € 957,31, vermeerderd met 10% wettelijke verhoging aan werknemer voldaan. Voor toewijzing van wettelijke rente is daarentegen naar zijn mening geen plaats. Het hof oordeelt dat werknemer niet gemotiveerd op dit verweer van werkgever heeft gereageerd, wat wel had mogen worden verwacht als hij het hiermee niet eens was. De vordering tot vermeerdering met de wettelijke rente over het bedrag wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 22-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:2291

Zaaknummer: 200.308.528

Rechters: M.J. van der Ven, H.J. van Kooten en M.T. Nijhuis

Advocaten: T.J. Roest Crollius en M.C.G. van Essen

Wetsartikelen: 7:628 BW