

RECHTSPRAAK

Chauffeur heeft recht op een hogere transitievergoeding vanwege wisselende arbeidsduur.*Feiten*

Werknemer is op 20 november 2000 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van internationaal chauffeur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Beroepsgoederenvervoer van toepassing. De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgeefster is met toestemming van het UWV per 1 november 2022 beëindigd, omdat werknemer langdurig arbeidsongeschikt was. Vanwege de beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft werknemer recht op een transitievergoeding. Werknemer en werkgeefster zijn het niet eens over de manier waarop de transitievergoeding moet worden berekend en dus over de hoogte van de transitievergoeding. Werkgeefster heeft conform artikel 2 lid 1 sub a van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding (hierna: het Besluit) de transitievergoeding berekend aan de hand van het loon over de periode november 2021 tot en met oktober 2022, dus de twaalf maanden voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Werknemer stelt echter dat partijen geen vaste arbeidsomvang zijn overeengekomen. Daarom moet op grond van artikel 2 lid 1 van de Regeling looncomponenten en arbeidsduur (hierna: de Regeling) de periode dat werknemer niet in staat was arbeid te verrichten vanwege ziekte, niet bij de berekening van de gemiddelde arbeidsduur worden betrokken, waardoor werknemer recht heeft op een hogere transitievergoeding. Voordat hij arbeidsongeschikt werd, werkte werknemer immers gemiddeld meer uren per maand.

Oordeel

De vraag die moet worden beantwoord is of werknemer en werkgeefster een vaste arbeidsomvang zijn overeengekomen of niet. Dat bepaalt namelijk of de referteperiode al dan niet moet worden voorverlengd, wat van belang is voor de hoogte van het loon dat betrokken wordt bij de berekening van de transitievergoeding. Voor de beantwoording van deze vraag is van belang wat er in de arbeidsovereenkomst is opgenomen over de arbeidsomvang. In artikel 3 van de arbeidsovereenkomst staat dat partijen een brutoloon zijn overeengekomen voor 160 uur per 4 weken. Uit de tekst van de arbeidsovereenkomst volgt dat het gaat om een afspraak over de hoogte van het loon. Niet is gebleken dat daarnaast nog een (vaste) arbeidsomvang is overeengekomen. Werknemer heeft onbetwist gesteld dat hij in 2019 gemiddeld 54,69 uren per maand meer heeft gewerkt dan de 160 uur waar zijn brutoloon op is gebaseerd. Ten overvloede overweegt de kantonrechter daarnaast het volgende. Als al zou worden vastgesteld dat er wel een vaste arbeidsomvang is afgesproken, dan kan op grond van het forse aantal overuren dat werknemer per maand gemiddeld heeft gewerkt geconcludeerd worden dat

partijen in de praktijk een wisselende arbeidsduur zijn overeengekomen. Gezien het structurele overwerk door werknemer is dan immers de situatie ontstaan dat werknemer en werkgeefster in de praktijk zijn overeengekomen dat er meer uren worden gewerkt dan in de arbeidsovereenkomst is vermeld. Omdat partijen geen vaste arbeidsomvang zijn overeengekomen, geldt artikel 2 lid 1 van de Regeling. De periode dat werknemer arbeidsongeschikt was vanwege ziekte, wordt niet meegenomen in de berekening van de gemiddelde arbeidsduur. Dat heeft ook gevolgen voor de berekening en de hoogte van de transitievergoeding. Werkgeefster moet de transitievergoeding berekenen door het bruto-uurloon te vermenigvuldigen met het gemiddelde aantal gewerkte uren per maand in de twaalf maanden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid van werknemer, zodat de voorverlenging van de referteperiode in acht wordt genomen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:1351

Zaaknummer: 10245753 UE VERZ 22-376

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: S.M.M. Teklenburg, D.M.F. Buter en J.K. den Haan

Wetsartikelen: 7:673 BW, 2 Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en 2 Regeling looncomponenten en arbeidsduur