

RECHTSPRAAK

Werkgever die door toepassing van cao E-commerce een verboden, indirect onderscheid heeft gemaakt jegens oproepkracht is over de periode na het arbeidsongeval 33 uur per week aan loon verschuldigd. Geen billijke vergoeding of schadevergoeding verschuldigd.

Feiten

Werknemer is van 12 maart 2022 tot 12 maart 2023 in dienst geweest van Flink B.V. (hierna: Flink) tegen een bruto-uurloon van € 11,20 exclusief vakantiebijslag. In de cao E-commerce is onder meer onder bepaald dat een zieke werknemer die korter dan één jaar in dienst is, 70% van het salaris ontvangt. Op 24 mei 2022 is werknemer onder werktijd aangereden door een andere weggebruiker met arbeidsongeschiktheid tot gevolg. Op 12 september 2022 heeft werknemer Flink gesommeerd tot doorbetaling van zijn loon op basis van 100% en een arbeidsomvang van 33 uur per week, onder meer stellende dat de verzuimregeling van de cao E-commerce in strijd is met gelijkebehandelingswetgeving. Op 13 april 2023 heeft het College voor de Rechten van de Mens geoordeeld dat Flink door toepassing van de cao E-commerce een verboden, indirect onderscheid heeft gemaakt jegens werknemer. Hangende de procedure bij het College heeft werknemer Flink nogmaals gesommeerd tot het eerdergenoemde, waarbij hij zich ook op de toepasselijkheid van de AVV cao LMB heeft beroepen (100% loon tijdens ziekte). Flink betwist de loonvordering, maar heeft wel aangegeven dat zij onder voorbehoud van rechten en weren bereid is de cao LMB toe te passen. Flink heeft vervolgens een aantal betalingen aan werknemer gedaan. Werknemer verzoekt in deze procedure onder meer Flink te veroordelen tot betaling van achterstallig loon over de periode van ziekte (€ 6.043,08 bruto), de resterende transitievergoeding (€ 280,31 bruto), een billijke vergoeding (€ 15.000 bruto) en een schadevergoeding (€ 1.500 bruto).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat Flink over de periode van ziekte inmiddels 100% loon aan werknemer heeft betaald op basis van 24 werkuren per week. Hoewel Flink eerder een voorbehoud van rechten en weren heeft gemaakt, heeft zij dit voorbehoud in het verweerschrift niet langer gehandhaafd. Daarom gaat de kantonrechter ervan uit dat als door Flink erkend vaststaat dat zij 100% van het loon aan werknemer verschuldigd is. De kantonrechter acht het op basis van de overgelegde stukken en artikel 7:610b BW verder voldoende aannemelijk dat werknemer in de periode na het arbeidsongeval voor in ieder geval gemiddeld 33 uur per week zou zijn opgeroepen. Werknemer heeft over de periode na het ongeval dus een loonaanspraak over 33 uur per week, hetgeen neerkomt op een totaalbedrag

van € 16.365,88 bruto. Een deel daarvan is reeds betaald, zodat een bedrag van € 5.310,70 bruto resteert, te vermeerderen met de wettelijke verhoging (20%). Ook heeft werknemer recht op het restantbedrag van de transitievergoeding. Geen recht bestaat op een billijke vergoeding. Flink heeft immers voldoende gemotiveerd betwist dat het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is geweest van de ongelijkebehandelingkwestie. De gestelde (immateriële) schade is verder onvoldoende door werknemer onderbouwd zodat de vordering tot schadevergoeding wordt afgewezen. Tot slot wordt Flink, anders dan werknemer heeft gevorderd, veroordeeld in de proceskosten conform het liquidatietarief.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:6771

Zaaknummer: 10500781 \ AO VERZ 23-60 (HB)

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: N. Poggenklaas en J.W.B. Fieren

Wetsartikelen: 7:610b BW, 7:629 BW, 7:649 BW en 7:673 BW