

RECHTSPRAAK

Financiële afwikkeling dienstverband. Dienstjaren bij vorige werkgever tellen niet mee omdat er geen sprake is van opvolgend werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is van 4 januari 2021 tot 30 september 2023 in dienst geweest bij werkgeefster in de functie van productiemanager. Op de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is de cao voor Metaalbewerkingsbedrijf van toepassing. Werknemer is van 11 juni 2021 tot het einde van de arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikt geweest. Volgens hem is de arbeidsovereenkomst financieel niet correct afgewikkeld. Hij stelt dat 1) de transitievergoeding niet goed is berekend, 2) niet alle openstaande vakantieuken zijn uitbetaald en 3) werkgeefster de cao niet juist heeft nageleefd.

Oordeel

Werknemer stelt dat hij tijdens zijn dienstverband met zijn vorige werkgever door werkgeefster actief is benaderd om bij haar in dienst te treden, met andere woorden: hij is 'gehant'. Werknemer voert aan dat voor de invoering van de WWZ in deze situatie de dienstjaren bij de vorige werkgever werden meegeteld bij de berekening van de ontbindingsvergoeding. Hij meent dat dit ook thans, dus onder de WWZ, redelijk is. Artikel 7:673 lid 4 onder b bepaalt dat enkel in geval van opvolgend werkgeverschap voorafgaande arbeidsovereenkomsten worden meegeteld voor de berekening van de transitievergoeding. Niet gebleken is echter dat sprake is van opvolgend werkgeverschap. Gesteld noch gebleken is namelijk dat werkgeefster ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze als opvolger van de vorige werkgever van werknemer kan worden beschouwd. De vordering tot betaling van een transitievergoeding, waarbij dienstjaren bij de vorige werkgever worden meegerekend. Werknemer vordert ook betaling van opgebouwde, maar niet-genoten vakantie-uren. Het verval van vakantiedagen, althans van de minimumaanspraak, is geregeld in artikel 7:640a BW. Werknemer voert aan dat van verval geen sprake kan zijn, omdat werkgeefster hem niet voldoende heeft gewaarschuwd voor het vervallen van zijn rechten en omdat hij niet in staat was om vakantie op te nemen. De kantonrechter is aan de hand van een brief van werkgeefster van oordeel dat zij werknemer in voldoende mate heeft aangezet om dagen op te nemen. Nu werknemer de dagen desondanks niet heeft opgenomen, is het aantal wettelijke uren zoals genoemd in de brief (105 uren), komen te vervallen. Werkgeefster dient uiteindelijk 223 vakantie-uren uit te betalen. Het tegenverzoek van werkgeefster tot terugbetaling van reeds uitbetaalde vakantiedagen wordt afgewezen omdat er geen sprake is van onverschuldigde betaling. Het verzoek van werknemer om werkgeefster te veroordelen tot

nakoming van een aantal bepalingen uit de cao wordt afgewezen omdat (a) de uitsluitingsbepaling niet op werknemer van toepassing is omdat hij hoger is ingedeeld dan functiegroep 11 en (b) de cao op objectieve wijze moet worden uitgelegd, wat met zich meebrengt dat de cao geen grondslag biedt voor de vordering van werknemer, omdat de cao niet voor hem geldt. Partijen lijken zich dit bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst niet te hebben gerealiseerd. Als zij de cao desondanks van toepassing hadden willen verklaren, hadden zij dit expliciet tot uitdrukking moeten brengen, door overeen te komen dat de uitsluitingsbepaling van de cao tussen hen níét geldt. Gesteld noch gebleken is dat dat is gebeurd. De vordering tot nakoming van de cao wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:13390

Zaaknummer: 10852412 HA VERZ 23-89

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: J.B. Kloosterman en M.A. Lacasa

Wetsartikelen: 7:638 BW; 7:640a BW; 7:641 BW; 7:673 BW; 7:685 BW (oud)