

RECHTSPRAAK

Werknemer dient ruim twee jaar na het einde van zijn arbeidsovereenkomst een verzoek in tot een aanvullende transitievergoeding wegens gemiste overwerkvergoeding. De kantonrechter wijst het verzoek af omdat het buiten de wettelijke vervaltermijn is ingediend en er geen zwaarwegende reden is om daarvan af te wijken.

Feiten

Werknemer werkt sinds 1 februari 2000 bij T.N. Europe als operator. In 2022 besluit T.N. Europe om de Rollenfabriek te sluiten, waarbij alle functies vervallen. Werkgever biedt een vaststellingsovereenkomst aan, maar werknemer weigert. Na toestemming van het UWV zegt T.N. Europe de arbeidsovereenkomst op per 1 januari 2023. Werknemer ontvangt een transitievergoeding van € 79.784,86 bruto. Werknemer verzoekt om een aanvullende transitievergoeding van € 10.304,34 bruto, omdat volgens hem bij de berekening ten onrechte geen rekening is gehouden met de overwerkvergoeding. Werkgever voert primair aan dat het verzoek te laat is ingediend, en stelt subsidiair dat de overwerkvergoeding niet onder het loonbegrip valt en het sociaal plan correct is toegepast.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De wettelijke vervaltermijn van drie maanden is verstreken, aangezien de arbeidsovereenkomst op 1 januari 2023 is geëindigd en het verzoek pas op 22 april 2025 is ingediend. Er zijn geen uitzonderlijke omstandigheden die een doorbreking van deze vervaltermijn rechtvaardigen. Dat werknemer verkeerd is geïnformeerd door zijn gemachtigde komt voor zijn eigen rekening. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:5899

Zaaknummer: 11671275

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: J.W.A. Ringeling

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:686a BW en