

RECHTSPRAAK

werknemster/Stichting Yulius

Onregelmatigheidstoeslag psychiatrisch verpleegkundige hangt intrinsiek samen met de uitvoering van de taken die aan haar waren opgedragen. Cao-bepaling op grond waarvan over opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen geen onregelmatigheidstoeslag verschuldigd is, is niet rechtsgeldig. Nabetaling vakantieloon. Aanhouding zaak.

Werkneemster is sinds 1 maart 2001 bij Yulius in dienst, laatstelijk in de functie van psychiatrisch verpleegkundige. Voor de onregelmatige diensten die werkneemster werkt ontvangt zij conform de CAO GGZ een onregelmatigheidstoeslag volgens een bepaalde staffel die kan oplopen tot 60% voor de uren op zon- en feestdagen. Tot 1 juli 2015 ontving werkneemster geen onregelmatigheidstoeslag over de door haar genoten vakantie-uren. Sedertdien bevat de cao een regeling omtrent de doorbetaling van de onregelmatigheidstoeslag tijdens vakantie, waarbij het uurloon wordt verhoogd met het gemiddelde onregelmatigheidstoeslagpercentage over de afgelopen zes maanden, met een maximum van 166 uur per jaar op basis van een voltijds dienstverband. Deze regeling is niet met terugwerkende kracht ingevoerd. Werkneemster vordert betaling van € 3.768,75 bruto aan achterstallige onregelmatigheidstoeslag over vijf jaar.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Yulius heeft aangevoerd dat het werken op onregelmatige tijdstippen geen intrinsiek onderdeel van het takenpakket van werkneemster is. Dit standpunt wordt verworpen. Werkneemster werkt (en naar wordt aangenomen werkte in de afgelopen vijf jaar) als psychiatrisch verpleegkundige in een kliniek van Yulius waar 24 uurszorg wordt verleend en niet gebleken is dat zij daar op (vrijwel) uitsluitend regelmatige tijdstippen werkzaam kan zijn. De onregelmatigheid is dan ook een wezenlijk onderdeel van haar werk en de toeslag die zij daarvoor ontvangt is een belangrijk onderdeel van haar loon. Het is overigens de vraag of dit er wel toe doet aangezien het vakantieloon in beginsel gelijk dient te zijn aan het loon dat de werknemer verdiend zou hebben als hij geen vakantie had genoten.

Uitgangspunt van de wetgever is namelijk dat opgebouwde (wettelijke) vakantiedagen genoten dienen te worden en de werknemer er niet door financiële overwegingen van weerhouden mag worden daadwerkelijk vakantie op te nemen. Dit zou het geval kunnen zijn als het loon dat gedurende de vakantie wordt doorbetaald substantieel lager is dan het gebruikelijke loon, zoals in deze zaak. De wetgever heeft voor wat betreft het loonbegrip uit artikel 7:639 BW geen verschil gemaakt tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen en

aangezien dit een dwingendrechtelijke bepaling is (zoals is bepaald in art. 7:645 BW) mag niet bij collectieve arbeidsovereenkomst worden afgesproken dat over de opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen geen onregelmatigheidstoeslag verschuldigd is (Hof Den Haag 13 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2589). Yulius kan dan ook niet met een beroep op artikel 4 van hoofdstuk 1 van de cao nabetaling van de onregelmatigheidstoeslag over het vakantieloon van werkneemster afweren. Hetzelfde moet gelden voor de LFB-uren waarvan in deze procedure sprake is. Ten minste, voor zover die uren als verlofuren zijn opgenomen. Er zal een nabetaling moeten plaatsvinden over het vakantieloon. De berekening die werkneemster heeft overgelegd roept echter vragen op. Onduidelijk is voorts in hoeverre werkneemster al haar vakantie-uren in de afgelopen vijf jaar heeft opgenomen. Hetzelfde geldt voor de LFB-uren. Partijen worden in de gelegenheid gesteld zich hierover uit te laten. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:8883

Zaaknummer: 5134522 HA VERZ 16-106

Advocaten: B. Buwalda, I. Kersten en J.D. de Rooij

Wetsartikelen: 7:639 BW, 7:645 BW en 4 hoofdstuk 1 CAO GGZ