

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Werkneemster heeft tijdens vakanties recht op het loon inclusief de ORT, zowel voor wat betreft de wettelijke als de bovenwettelijke vakantie- en verlofuren.

Feiten

Werkneemster is voor onbepaalde tijd in dienst van werkgeefster. Zij werkt 28 uur per week in de functie van verpleegkundige. Op de arbeidsovereenkomst van werkneemster is de Collectieve Arbeidsovereenkomst Geestelijke Gezondheidszorg (hierna: de CAO) van toepassing. Werkneemster is werkneemster als bedoeld in hoofdstuk 10 B van de CAO van 1 juli 2015 en heeft vanaf 1 juli 2015 daarom recht op onregelmatigheidstoeslag. In de CAO's die golden vóór de CAO van 1 juli 2015 was, anders dan in de CAO van 1 juli 2015, bepaald dat de ORT niet werd verstrekt in het geval van vakantie en/of verlofdagen. Zowel in eerste aanleg als in hoger beroep is de kern van het geschil of werkneemster over de periode van 23 juni 2010 tot 1 juli 2015 recht had op ORT over de door haar genoten vakantiedagen, hoewel de CAO destijds bepaalde dat de ORT niet verschuldigd is over de opgenomen vakantiedagen, alsmede of bij de uitbetaling van ORT over vakantiedagen een onderscheid dient te worden gemaakt tussen de wettelijke en de bovenwettelijke vakantiedagen.

Oordeel

De Nederlandse rechter dient artikel (7:634 en) 7:639 lid 1 BW richtlijnconform uit te leggen. Het betreft in dit geval vakantieloon. Het arrest Williams e.a./British Airways (ECLI:EU:C:2011:588) impliceert een ruim loonbegrip, hetgeen overeenkomt met het ruime begrip beloning van artikel 141 lid 2 EG-Verdrag. Het vakantieloon dient immers overeen te stemmen met het gebruikelijke arbeidsloon van de werknemer en indien het gebruikelijke loon uit verschillende componenten bestaat, dan dient elke last die intrinsiek samenhangt met de uitvoering van de taken die de werknemer zijn opgedragen in zijn arbeidsovereenkomst en waarvoor hij een financiële vergoeding ontvangt, te worden gerekend tot de globale beloning van de werknemer, terwijl alleen occasionele of bijkomende kosten niet meetellen voor de berekening van het te betalen bedrag aan vakantieloon. Werkneemster heeft haar stelling dat zij structureel in alle voorkomende diensten en daarmee onregelmatig heeft gewerkt, onderbouwd met een overzicht over het jaar 2014. Uit dit overzicht kan worden opgemaakt dat werkneemster in ieder geval in dat jaar voor veruit het merendeel van de door haar gewerkte diensten, aanspraak had op uitbetaling van de onregelmatigheidstoeslag. Het hof concludeert dat werkneemster haar werkzaamheden feitelijk op onregelmatige tijden verrichtte en dat dit

ook behoorde tot de aan haar opgedragen taken, nu, wat er zij van de keuze van werkneemster om op onregelmatige tijden te werken, werkgeefster er immers voor kiest om de werktijden op basis van een rooster te regelen, waarmee sprake is van een intrinsieke samenhang tussen de onregelmatigheidstoeslag en de werkzaamheden van werkneemster. Het hof is dan ook met de kantonrechter van oordeel dat de werkzaamheden in onregelmatige diensten waarvoor werkneemster onregelmatigheidstoeslag ontvangt, een last vormt die intrinsiek samenhangt met de uitvoering van de taken die werkneemster zijn opgedragen in haar arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat de financiële vergoeding hiervoor (de ORT) dient te worden gerekend tot het gebruikelijke loon van werkneemster en dat zij tijdens vakanties recht heeft op doorbetaling van het loon inclusief de ORT. Het vorenstaande leidt tot de conclusie dat de kantonrechter terecht heeft geoordeeld dat de bewuste cao-bepaling die betrekking heeft op de periode vóór 1 juli 2015, waarin werd bepaald dat de ORT niet werd verstrekt voor vakantiedagen, in zoverre nietig is. Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat er geen grondslag bestaat voor het hanteren van een ander loonbegrip voor bovenwettelijke vakantiedagen dan voor wettelijke vakantiedagen. Artikel 7:639 BW is ook op deze bovenwettelijke vakantiedagen van toepassing. De dwingendrechtelijke bepaling van artikel 7:639 BW, dat bepaalt dat de werknemer gedurende zijn vakantie recht behoudt op loon, staat niet toe dat partijen over het vakantieloon afwijkende afspraken maken ten nadele van de werknemer. Voorts moet mede het oog worden gehouden op punt 26 van Williams e.a./British Airways, inhoudende dat het recht op jaarlijkse vakantie en het recht op betaling uit hoofde daarvan dienen te worden beschouwd als twee aspecten van één recht en dat dit recht moet worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van communautair sociaal recht. Gelet op het voorgaande is het hof van oordeel dat werkneemster ook tijdens vakanties recht heeft op het loon inclusief de onregelmatigheidstoeslag, zowel voor wat betreft de wettelijke als de bovenwettelijke vakantie- en verlofuren.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-12-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:11061

Zaaknummer: 200.203.484

Rechters: P.L.R. Wefers Bettink, A.E.B. ter Heide en C. Hoogland

Advocaten: C.D.R. Schoonderbeek en G.M. Hissink

Wetsartikelen: 7:645 BW, 7:639 BW, 7:634 BW, 6:89 BW, 6:212 BW, 6:258 BW en 141 EG-Verdrag