

RECHTSPRAAK

Tussen partijen is in geschil of werknemer vanaf 2016 recht heeft op vakantietoeslag over de ploegentoeslag, overwerkvergoeding en bonustoeslag. Toepassing van de artikelen 15 en 17 WML. Beroep van werkgeefster op geldende arbeidsvoorwaardenregeling afgewezen.*Feiten*

Werknemer is sinds 10 april 2007 in dienst van werkgeefster en is werkzaam als analist 3 tegen een salaris van € 2.134,76 bruto per maand op basis van 38,75 uur per week. Werknemer is sinds februari 2020 lid van de ondernemingsraad. Een arbeidsvoorwaardenregeling maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst. In de arbeidsovereenkomst is net zo min als in de arbeidsvoorwaardenregeling een eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. In de laatste versie van de arbeidsvoorwaardenregeling is bepaald dat de vakantietoeslag is verdisconteerd in de ploegentoeslag, overwerkvergoeding, verschoven diensten, ongemakentoeslag en eventuele overige brutovergoedingen en dat deze vakantietoeslag daarom niet separaat wordt uitbetaald. Werknemer stelt op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) dat de wettelijke vakantietoeslag ten minste 8% van het loon bedraagt. Op grond van artikel 6 WML wordt onder loon verstaan de geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking. Daaronder vallen ook de ploegentoeslag, de overwerkvergoeding en de bonus. Derhalve moet hierover ook vakantietoeslag worden betaald, maar dat heeft werkgeefster tot op heden nooit gedaan. Dit valt ook niet af te leiden uit de salarisstroken van de afgelopen jaren. De enkele stelling van werkgeefster dat de vakantietoeslag altijd in het betaalde bedrag verdisconteerd was, is zonder deugdelijke onderbouwing onvoldoende. Om die reden vordert werknemer dat werkgeefster over de afgelopen vijf jaren nog een bedrag van € 3.053,82 bruto aan vakantietoeslag moet betalen. Werkgeefster betwist de vordering. Verdiscontering van de vakantietoeslag in de diverse toeslagen is altijd de gebruikelijke gang van zaken geweest en toegestaan op grond van artikel 17 lid 2 WML. Aanpassing van de arbeidsvoorwaardenregeling is telkens in overleg en met goedkeuring van ondernemingsraad tot stand gekomen.

Oordeel

Op grond van artikel 15 lid 1 WML stelt de kantonrechter vast dat werknemer jegens de werkgever recht heeft op vakantiebijslag, “ten minste tot een bedrag van 8% van zijn ten laste van de werkgever toekomst loon”. In artikel 6 WML is het loonbegrip gedefinieerd als “de geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking”. In dat artikel zijn uitzonderingen opgenomen met betrekking tot het loonbegrip, maar de ploegentoeslag, overwerkvergoeding

en bonustoeslag – die onderwerp vormen van de onderhavige procedure – worden niet genoemd bij die uitzonderingen, zodat de conclusie moet zijn dat werknemer recht heeft op vakantiebijslag over bedoelde toeslagen. Vervolgens verwijst de kantonrechter naar de wijziging van de WML per 1 januari 2018, waarbij de werkgever ook vakantietoeslag over de overwerkvergoeding is verschuldigd. De kantonrechter deelt het standpunt van werkgeefster niet dat zij altijd al vakantiebijslag heeft betaald over de ploegentoeslag, overwerkvergoeding en bonustoeslag en dat zij gebruikgemaakt heeft van de uitzondering in lid 2 van artikel 17 WML door de vakantiebijslag over die toeslagen maandelijks te betalen. De vordering van werknemer wordt toegewezen waarbij de wettelijke verhoging is gematigd tot 10%.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:620

Zaaknummer: 9260516 CV EXPL 21-19487

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: F.S.M. Oudijk en E.H. de Joode

Wetsartikelen: 6 WML, 15 WML, 17 WML, 7:613 BW, 7:625 BW en 7:626 BW