

RECHTSPRAAK

Werkgever is geen vakantiegeld verschuldigd over ploegentoeslag, omdat bij cao rechtsgeldig is afgeweken van de wettelijke regeling en de ploegentoeslag niet kwalificeert als ‘salaris’ of ‘gegarandeerde vaste toeslag’ in de zin van de cao.

Feiten

Werknemer (58 jaar) is op 1 april 1985 in dienst getreden bij KLM. De functie die werknemer vervult, is die van Tug Driver, met een salaris van € 2.941,84 per maand exclusief emolumenten. In de op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde cao (1 januari 2018 – 1 juni 2019) staan onder meer bepalingen opgenomen betreffende het salaris (art. 1.15 en 10.1), de vakantie-uitkering (art. 10.3) en de jubileumuitkering (art. 10.4). In de cao's die van toepassing waren tussen 2015 en 2018 waren ten aanzien van de hiervoor genoemde artikelen gelijke of vergelijkbare teksten met dezelfde strekking opgenomen. Op 26 februari en 8 maart 2021 heeft werknemer KLM verzocht om betaling van vakantietoeslag over tussen mei 2015 en april 2019 betaalde ploegentoeslag en de verjaringstermijn gestuit. Bij brief van 26 februari 2021 heeft KLM werknemer bericht dat zij geen achterstallig salaris aan werknemer verschuldigd is. Werknemer vordert dat de kantonrechter KLM veroordeelt tot betaling van € 2.935,58 bruto aan vakantietoeslag. Volgens werknemer valt de ploegentoeslag onder het loonbegrip van artikel 6 WML. KLM voert aan dat voor 1 juni 2019 geen vakantietoeslag over ploegentoeslag verschuldigd was. Per die datum is dat wel het geval, omdat dat in de nieuwe cao zo is afgesproken. In de daarvoor geldende cao's was rechtsgeldig afgeweken van artikel 15 WML. Volgens de cao is over het salaris en over de gegarandeerde vaste toeslagen vakantiegeld verschuldigd. De ploegentoeslag kwalificeert niet als salaris zoals gedefinieerd in de cao. De ploegentoeslag kwalificeert ook niet als gegarandeerde vaste toeslag in de zin van de cao, omdat (1) er in de cao onderscheid wordt gemaakt tussen ploegentoeslag en gegarandeerde vaste toeslag en (2) de ploegentoeslag niet gegarandeerd is, maar afhankelijk van het werken in een basisrooster. Daarom heeft werknemer geen recht op betaling van vakantietoeslag over zijn ploegentoeslag over de periode mei 2015 tot en met april 2019, aldus KLM.

*Oordeel**Salaris*

In beginsel zijn werkgevers op grond van artikel 6 WML gehouden om vakantietoeslag te betalen over alle geldelijke inkomsten uit hoofde van een dienstbetrekking. In beginsel zou over ploegentoeslag vakantietoeslag betaald moeten worden. KLM voert aan dat hiervan in de

cao is afgeweken. Werknemer erkent dat KLM op grond van artikel 16 WML bij cao mag afwijken maar werknemer vindt, zo begrijpt de kantonrechter, dat wat in de cao staat niet kwalificeert als een afwijking. Daarom moet volgens werknemer ook over de ploegentoeslag vakantietoeslag betaald worden. Of is afgeweken hangt af van de uitleg van artikel 10.3 volgens de cao-norm. Of met artikel 10.3 van de cao van de wettelijke regeling is afgeweken, moet worden bepaald aan de hand van de cao-norm. De kantonrechter is het eens met hetgeen KLM heeft aangevoerd, namelijk dat de ploegentoeslag geen salaris is in de zin van de cao, omdat de ploegentoeslag is geregeld in bijlage 3D bij de cao en niet in de in artikel 1.15 genoemde bijlage. Werknemer is hierop bij repliek ook niet ingegaan, hij heeft daarin alleen gezegd dat de ploegentoeslag volgens hem een gegarandeerde vaste toeslag is. De kantonrechter stelt daarom vast dat ploegentoeslag niet onder het begrip 'salaris' in de zin van artikel 1.15 en 10.3 van de cao valt.

Gegarandeerde vaste toeslag

KLM vindt dat in de cao een duidelijk onderscheid wordt gemaakt tussen ploegentoeslag (volgens KLM een vaste toeslag) en een gegarandeerde vaste toeslag. Zij verwijst daarvoor naar artikel 10.14 van de cao waarin de gegarandeerde vaste toeslagen en de (eventuele) vaste ploegentoeslag apart worden genoemd. Werknemer vindt daarentegen dat er geen duidelijk onderscheid wordt gemaakt tussen beide looncomponenten in de cao. Volgens hem had het op de weg van KLM gelegen beide begrippen (gegarandeerde vaste toeslag en vaste toeslag) in de cao te definiëren. Werknemer vindt dat, omdat KLM dat heeft nagelaten en de afwijking van de wettelijke regeling daarmee onvoldoende uit de cao blijkt, de wettelijke regeling van toepassing moet zijn. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet. Zoals hiervoor overwogen moet de vraag of met artikel 10.3 van de cao wordt afgeweken van de wettelijke regeling, worden beantwoord aan de hand van de cao-norm. Gelet op die norm is de gehele tekst van de cao, waaronder artikel 10.14, relevant bij de uitleg van artikel 10.3. Dat de verschillende toeslagbegrippen niet gedefinieerd zijn, doet daar niet aan af en is in dit geval niet doorslaggevend.

Artikel 10.14 biedt dan ook ondersteuning voor het standpunt van KLM. Partijen verschillen ook los van het voorgaande van mening over het antwoord op de vraag of de ploegentoeslag een gegarandeerde toeslag is. Volgens KLM is dat niet het geval omdat de ploegentoeslag afhankelijk is van het werken in een basisrooster. Het basisrooster wijzigt voortdurend, twee keer per jaar. Als een werknemer onbetaald verlof of ouderschapsverlof op zou nemen of vrijstelling krijgt voor bepaalde diensten, geldt ook een ander (of helemaal geen) basisrooster. Werknemer is het daar niet mee eens. Volgens hem is de ploegentoeslag niet verbonden met, of afhankelijk van het basisrooster, maar inherent aan (de aard van) zijn functie. De kantonrechter vindt dat aannemelijk is geworden dat de ploegentoeslag grotendeels inherent is aan de functie die werknemer uitoefent, maar dat dat niet wegneemt dat de ploegentoeslag (tevens) afhankelijk is van het basisrooster. Gelet op hetgeen KLM daarover heeft aangevoerd, kan niet worden vastgesteld dat de ploegentoeslag een gegarandeerde toeslag is. Daarbij is mede van belang dat KLM heeft aangevoerd dat er meerdere toeslagen bestaan die (wél) een gegarandeerd karakter hebben (en dus ook een vaste omvang of hoogte). Gelet op de hiervoor

besproken omstandigheden is de kantonrechter van oordeel met artikel 10.3 van de cao rechtsgeldig is afgeweken van de wettelijke regeling. KLM hoeft daarom over de periode mei 2015 tot en met april 2019 geen vakantietoeslag over de ploegentoeslag te betalen. De conclusie is dat de kantonrechter de vordering van werknemer afwijst.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:12421

Zaaknummer: 9193194 \ CV EXPL 21-2955

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 6 WML