

## RECHTSPRAAK

***Verdisconteren van de loonwaarde van de vakantiedagen in het periodiek aan de werknemer betaalde loon. Vordering (ex-)werknemer toegewezen.****Feiten*

Op 22 maart 2021 is werknemer op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (nulurencontract) in dienst getreden van Bryder B.V. (hierna: Bryder). De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor vijf maanden en eindigt op 1 september 2021. Het bruto-uurloon bedraagt bij aanvang € 11,67, exclusief 8% vakantietoeslag, die maandelijks wordt uitgekeerd. In augustus 2021 hebben partijen de arbeidsovereenkomst, onder gelijke voorwaarden, met zes maanden verlengd. In de arbeidsovereenkomst is onder meer bepaald dat werknemer tijdens de oproepperiode wordt geacht geen verlof op te nemen mits er nadrukkelijk toestemming is gegeven. Indien verlof wordt toegestaan zal er geen salaris/vergoeding over die periode worden uitgekeerd. Ook maakt een separate regeling met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en werkafspraken onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. Tegen het einde van de arbeidsovereenkomst vraagt werknemer of hij nog verlofuren over heeft, waarop werkgever reageert met de mededeling dat indien verlof wordt opgenomen hij geen salaris krijgt uitgekeerd. Werknemer vordert € 980,28 bruto ter zake van opgebouwde en niet genoten vakantie-uren en een bedrag van € 78,64 bruto aan vakantietoeslag.

*Oordeel*

De vraag is of er op grond van het bepaalde in de arbeidsovereenkomst sprake is van een rechtsgeldige afspraak over zogenoemd all-in loon, nu in dat loon ook de loonwaarde van de opgebouwde vakantieuren is begrepen. De kantonrechter oordeelt als volgt. Ingevolge artikel 7:639 lid 1 BW behoudt een werknemer gedurende zijn vakantie recht op loon en op grond van artikel 7:640 lid 1 BW kan de werknemer tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen schadevergoeding. Onder verwijzing naar het arrest *Robinson-Steel* van het Europees Hof van Justitie van 16 maart 2006, C-131/04 en C-257/04) geldt dat voor de toelaatbaarheid van een all-in loon vereist is een helder geformuleerde bepaling in de arbeidsovereenkomst waaruit blijkt hoe hoog het uurloon of het maandloon van de werknemer is, inclusief én exclusief vakantietoeslag en vergoeding voor de vakantie-uren. Anders dan werknemer stelt, hoeft de wijze waarop de doorbetaling van het loon tijdens vakantie in het all-in loon is opgenomen niet óók kenbaar te zijn uit de maandelijksse loonstroken, maar is aan het genoemde vereiste van transparantie en begrijpelijkheid voldaan indien de arbeidsovereenkomst zelf voldoende duidelijkheid

verschafft over (de omvang van) deze component van het all-in loon. Naar het oordeel van de kantonrechter geeft de inhoud van de arbeidsovereenkomst die duidelijkheid niet. Uit de arbeidsovereenkomst volgt niet dat in het bruto-uurloon van € 11,67 een vergoeding voor vakantie-uren is begrepen én hoe hoog die vergoeding is. Werknemer kan aanspraak maken op de loonwaarde van de opgebouwde (niet-genoten) vakantie-uren. De vorderingen van werknemer worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 30-03-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2023:5469

**Zaaknummer:** 10272599 \ RL EXPL 23-345

**Rechters:** D. Nobel

**Advocaten:** M. Hoekman en B. Jalink

**Wetsartikelen:** 7:625 BW; 7:639 BW; 7:640 BW