

RECHTSPRAAK

De vraag die moet worden beantwoord is of de bepaling omtrent de vakantietoeslag in artikel 4.2 van de arbeidsovereenkomst in strijd is met artikel 15 WMM en daarmee als nietig moet worden beschouwd.*Feiten*

Werknemer was sinds 1 september 2015 in dienst als adviseur bij de rechtsvoorganger van werkgever. Het dienstverband eindigde op 30 september 2023. Werknemer adviseerde klanten over de aanschaf van zonnepanelen en gerelateerde producten. Het salaris bestond uit een vast basissalaris van € 2.166,88 per maand en een variabel loon op basis van een bonusreglement, waarbij werknemer recht had op een provisie van 20% over de marge van de verkochte systemen, minus de dekkingskosten. De provisie werd volledig maandelijks uitgekeerd sinds 2019. Werknemer vordert onder andere dat de Cao Metaal & Techniek van toepassing wordt verklaard op zijn arbeidsovereenkomst, en dat artikel 4.2 van de arbeidsovereenkomst in strijd is met deze cao of de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WMM). Daarnaast vordert werknemer betaling van de vakantiebijslag over het variabele loon, tot een bedrag van € 18.676,37, vermeerderd met wettelijke rente en verhoging, alsook de buitengerechtelijke incassokosten en proceskosten. Werkgever verweert zich tegen de vorderingen en concludeert tot niet-ontvankelijkheid van werknemer of afwijzing van de vorderingen, met veroordeling van werknemer in de kosten van de procedure.

Oordeel

In de beoordeling van het geschil staat de vraag centraal of de Cao Metaal & Techniek: Technische Installatiebureau van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van werknemer en of artikel 4.2 van de arbeidsovereenkomst in strijd is met deze cao of met artikel 15 WMM. De kantonrechter oordeelt dat de cao niet van toepassing is, omdat werkgever een zuivere verkooporganisatie betreft en niet binnen de werkingssfeer van de cao valt zoals omschreven in artikel 77 ervan. Dit betekent dat er geen sprake is van een situatie waarin ontwerpen en installeren van technische installaties plaatsvindt. De kantonrechter oordeelt verder dat de bepaling in artikel 4.2 van de arbeidsovereenkomst, die betrekking heeft op de vakantiebijslag, geldig is zolang het inkomen van werknemer boven driemaal het minimumloon ligt. Voor de periode dat werknemer minder verdiende dan dit bedrag blijkt dat de bepaling in strijd is met de wet en dus nietig is. Voor de latere periode waarin werknemer boven dit bedrag uitkwam, kan de bepaling echter blijven gelden. Op basis hiervan worden de vorderingen van werknemer afgewezen. Omdat werknemer in het ongelijk is gesteld, wordt hij veroordeeld tot betaling van de proceskosten, inclusief de nakosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7058

Zaaknummer: 11051280

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: C.W. van der Zee en J.A. Bruins

Wetsartikelen: 15 WMM, 16 lid 5 WMM en 19 WMM