

RECHTSPRAAK

werknemers/Stichting Samenwerkende Huisartsendiensten Rijnland

Cao-bepaling in de CAO Huisartsenzorg over de periode van 2006 tot 2014, inhoudende dat de ANW-toeslag niet verschuldigd is tijdens opgenomen vakantiedagen, is nietig voor zover die bepaling deelt uitmaakt van de arbeidsovereenkomst.

Werkneemsters zijn in dienst van Stichting Samenwerkende Huisartsendiensten Rijnland (hierna: werkgeefster), in de functie van triagist. Op hun arbeidsovereenkomst is de CAO Huisartsenzorg van toepassing. In de cao is een avond-, nacht- en weekendtoeslag (hierna: ANW-toeslag) opgenomen. Werkneemsters vorderen voor recht te verklaren dat de cao-bepaling in de CAO Huisartsenzorg over de periode van 2006 tot 2014, inhoudende dat de ANW-toeslag niet verschuldigd is tijdens opgenomen vakantiedagen, (ver)nietig(baar) is. Werkneemsters vorderen betaling van achterstallig loon.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op het arrest Williams e.a./British Airways (HvJ EU 15 september 2011, AR 2011-0746) dient het vakantieloon in beginsel overeen te stemmen met het gebruikelijke arbeidsloon van de werknemer. Wanneer de door de werknemer ontvangen beloning bestaat uit verschillende componenten, moet bij de bepaling van wat het gebruikelijke loon is, en derhalve bij de bepaling van het bedrag waarop deze werknemer recht heeft gedurende zijn jaarlijkse vakantie, een specifieke analyse worden uitgevoerd. 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, wordt gerekend tot de globale beloning van de werknemer. Het HvJ EU heeft dit nog eens bevestigd in zijn arrest van 22 mei 2014, C-539/12 (Lock/British Gas, AR 2014-0484), waarin het ging over variabele provisies die niet konden worden gegenereerd tijdens de vakantie waardoor in het tijdvak na de vakantie alleen het basisloon werd ontvangen.

Werkneemsters werken structureel in de avonduren en/of het weekend en hun gebruikelijke loon bevat dus ANW-toeslagen. Tijdens vakanties ontvingen zij voor 2014 geen ANW-toeslagen tijdens vakanties. Dit kon hen ervan weerhouden om vakantie op te nemen. Dat het basisloon geen uitgehold loon was, doet hieraan niet af. De vaste lasten van werknemers zijn in de regel afgestemd op het gebruikelijke inkomen. Als tijdens vakanties een lager inkomen wordt ontvangen kan de werknemer op grond van financiële afwegingen besluiten om geen of minder vakantie op te nemen dan hij zou hebben gedaan als het gebruikelijke loon betaald

zou worden tijdens vakantie. De cao-bepaling waarin stond dat tijdens vakantie geen recht bestond op ANW-toeslagen is derhalve nietig in de gevallen dat werknemers structureel deze toeslagen ontvangen. Anders dan werkgeefster heeft aangevoerd leidt dit niet tot nietigheid van de volledige cao. De nietige cao-bepaling staat niet in zodanig verband met andere cao-bepalingen dat die andere bepalingen niet goed uitvoerbaar meer zijn, zonder de nietige bepaling. Verder heeft werkgeefster subsidiair aangevoerd dat de nietigheid alleen het minimum van vier weken kan betreffen en niet bovenwettelijke vakantie-uren. Dit verweer wordt verworpen. Artikel 7 van de richtlijn staat toe dat lidstaten een ruimere regeling treffen, met behoud van alle componenten van loon (Williams/British Airways). Artikel 7:639 lid 1 BW maakt ook geen onderscheid in soort vakantiedagen. Artikel 7:640 lid 2 BW maakt het mogelijk om bij schriftelijke overeenkomst afwijkende afspraken te maken over de bovenwettelijke vakantiedagen. Gesteld noch gebleken is dat dat in dit geval is gebeurd. Het verweer dat toewijzing van de vordering leidt tot ongerechtvaardigde verrijking van werknemers stuit af op het oordeel dat de cao-bepaling waarin stond dat tijdens vakantie geen recht bestond op ANW-toeslagen nietig is, terwijl een onverbreekelijk verband tussen die nietige bepaling en de overige cao-bepalingen ontbreekt. Zelfs als wordt aangenomen dat de cao in 2008 bij gebleken nietigheid van de betreffende cao-bepaling zodanig zou zijn aangepast dat het materieel nooit het niveau van die vordering had kunnen bereiken, omdat andere arbeidsvoorwaarden dan zouden zijn versoberd, bestaat voor de verrijking - zo daarvan al kan worden gesproken - een rechtvaardiging. Ook het beroep op de redelijkheid en billijkheid faalt. Wel is er onder de gegeven omstandigheden aanleiding de wettelijke verhoging te matigen tot nihil. De kantonrechter gaat er verder van uit dat werkgeefster ook zonder dwangsom bereid zal zijn tijdig een berekening te overleggen aan werknemers.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-06-2015

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2015:6929

Zaaknummer: 3465593/14-6003

Advocaten: P.A.M. Staal en F.V.I.M. Hoppers

Wetsartikelen: 7:639 eerste lid BW en 7 Richtlijn 2003/88