

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting MagentaZorg

Werkgever is niet alleen over wettelijk minimum van vier vakantieweken onregelmatigheidstoeslag verschuldigd, maar ook over bovenwettelijke vakantie-uren. Europese richtlijn (2003/88) bevat ondergrens waaraan nationale wetgeving is onderworpen.

Werknemer is bij de Stichting MagentaZorg (hierna: MagentaZorg) in dienst. Op de arbeidsverhouding is de CAO VVT (hierna: de cao) van toepassing. Op grond van de cao ontvangt werknemer voor avond-, nacht- en weekenddiensten een onregelmatigheidstoeslag. Deze toeslag maakt een substantieel deel uit van het salaris van werknemer. MagentaZorg betaalt geen onregelmatigheidstoeslag bij het door te betalen salaris tijdens vakantie. Werknemer vordert veroordeling van MagentaZorg tot betaling van een bedrag aan onregelmatigheidstoeslag. MagentaZorg erkent dat onregelmatigheidstoeslag voor werknemer een salariscomponent is die gedurende vakantie moet worden doorbetaald. Wel betwist zij de hoogte van de vordering voor zover deze ziet op onregelmatigheidstoeslag voor bovenwettelijke vakantiedagen. MagentaZorg verwijst naar een uitspraak (ECLI:NL:RBMNE:2015:7916) waarin is bepaald dat niet uitbetalen van onregelmatigheidstoeslag in strijd is met artikel 7 lid 1 van de Richtlijn 2003/88, maar dat deze strijd niet geldt buiten de jaarlijkse vakantie van minimaal vier weken.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag is of doorbetaling van onregelmatigheidstoeslag tijdens vakantie boven het wettelijk minimum van vier weken in deze zaak is gerechtvaardigd. Het antwoord daarop is bevestigend. Niet blijkt dat voornoemde Europese richtlijn (2003/88) een bovengrens bevat waaraan nationale wetgeving is onderworpen. Het betreft hier veeleer een ondergrens. De kantonrechter volgt MagentaZorg dan ook niet in haar verweer dat over bovenwettelijke vakantie-uren geen onregelmatigheidstoeslag is verschuldigd. Ingevolge artikel 7:634 lid 1 BW heeft een werknemer recht op vakantie van minimaal viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. Dit minimum is overeenkomstig Richtlijn 2003/88. Daarnaast kennen de meeste cao's vakantie-uren toe boven het wettelijk minimum. Dit zijn bovenwettelijke vakantie-uren. In artikel 7:639 lid 1 BW is vervolgens bepaald dat de werknemer tijdens zijn vakantie recht heeft op loon. Ten aanzien van dit recht op loon is geen onderscheid gemaakt tussen minimumvakantie-uren en bovenwettelijke vakantie-uren. Op grond van artikel 7:645 BW kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, tenzij zodanige afwijking in het artikel is toegelaten. Deze mogelijkheid kent artikel 7:639 BW niet. Wel kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt ten aanzien van bovenwettelijke vakantiedagen, maar gesteld noch gebleken is dat dat in dit geval is gebeurd. Het voorgaande

betekent dat werknemer op dit punt het recht aan zijn zijde heeft en hij recht heeft op al hetgeen hij zou hebben verdiend wanneer hij geen vakantie zou hebben opgenomen. De vordering voor zover daarop ziend wordt toegewezen. De kantonrechter is van oordeel dat voor een zekere matiging van de wettelijke verhoging naar maximaal 25% plaats is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-09-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:7473

Zaaknummer: 4715334

Rechters: P.G. Vroom

Advocaten: M. Vetkamp en A.M. Feringa

Wetsartikelen: 7:634 BW, 7:639 BW en Richtlijn 2003/88