

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./Stichting Pergamijn

Werknemers maken aanspraak op onregelmatigheidstoeslag over vakantiedagen, nu deze toeslag intrinsiek samenhangt met de aan werknemers opgedragen taken. Ook maken werknemers aanspraak op onregelmatigheidstoeslag over vergelijkbare perioden van 'inactiviteit'.

Feiten

Werknemer c.s. zijn allen in de gehele dan wel gedeeltelijke periode van 2010-2015 werkzaam geweest bij Stichting Pergamijn (hierna: Pergamijn) en ontvingen een onregelmatigheidstoeslag, omdat zij in de nachtdiensten werkzaam waren. Tot en met 31 december 2015 hebben werknemers c.s. over de genoten vakantie-uren en de Persoonlijk Budget Levensfase-uren (hierna: PBL-uren), die als verlofuren zijn ingezet, geen onregelmatigheidstoeslag ontvangen. Voor de periode 2017-2019 is een nieuwe cao Gehandicaptenzorg gesloten. Voor wat betreft het recht op betaling van onregelmatigheidstoeslag tijdens het opnemen van vakantie met terugwerkende kracht is een schikking getroffen om medewerkers, die in de periode 1 januari 2012 tot 1 januari 2016 op onregelmatige tijdstippen hebben gewerkt een eenmalige uitkering te geven teneinde (onnodige) rechtszaken te voorkomen. Werknemer c.s. hebben de vergoeding niet geaccepteerd en vorderen thans betaling van onregelmatigheidstoeslag over hun vakantiedagen c.q. over met verlof vergelijkbare dagen.

Oordeel

Aanspraak op onregelmatigheidstoeslag

De kantonrechter stelt voorop dat in de onderhavige procedure de aanspraak op loon gedurende de opname van verlof dan wel gedurende vergelijkbare perioden waarin feitelijk geen werkzaamheden zijn verricht, op zichzelf genomen niet tussen partijen ter discussie staat, maar wel de omvang van dit loon. Op grond van de rechtspraak van het Europese Hof is de omstandigheid of de onregelmatigheidstoeslag intrinsiek samenhangt met de aan de werknemer opgedragen taken, bepalend voor de vraag of een werknemer recht heeft op uitbetaling van die toeslag gedurende zijn vakantie (Lock/British Gas). De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer c.s. kunnen in het onderhavige geval aanspraak maken op doorbetaling van onregelmatigheidstoeslag, nu deze toeslag zijn grond vindt in de omstandigheid dat werknemers c.s. nachtdiensten hebben verricht, terwijl de toeslag juist

bedoeld is als een op die nachtdiensten gerichte extra beloning, die intrinsiek samenhangt met de aan de werknemers opgedragen taken.

Doorbetaling onregelmatigheidstoeslag gedurende periode van inactiviteit

Verder oordeelt de kantonrechter dat de opname van vakantiedagen en doorbetaling van loon gedurende de vakantieperiode niet wezenlijk verschillen van vergelijkbare perioden van 'inactiviteit'. Hierbij merkt de kantonrechter op dat vrije tijd met behoud van loon op gelijke voet dient te worden behandeld als een aanspraak op loon tijdens de opname van vakantie. Aangezien de aanspraak op doorbetaling van onregelmatigheidstoeslag ook gedurende perioden van inactiviteit, met behoud van loon, daarmee gegeven is, dient vervolgens beoordeeld te worden of deze aanspraak alsnog aan werknemer c.s. dient te worden ontzegd. In dit verband voert Pergamijn allereerst aan dat de collectieve regeling van de aanspraken op nabetaling van onregelmatigheidstoeslag over de jaren 2012 tot en met 2015 inmiddels bindend is neergelegd in de cao Gehandicaptenzorg 2017-2019. De kantonrechter volgt Pergamijn hierin niet, nu uit de preambule van deze cao blijkt dat individuele werknemers niet voor collectieve nabetalingsregelingen hoeven te kiezen, maar in plaats daarvan ook zelf eigen aanspraken kunnen vervolgen. In de tweede plaats voert Pergamijn aan dat – door werknemer c.s. een 'eigen route' te gunnen – sprake is van ongelijke behandeling ten opzichte van de werknemers die een eenmalige uitkering op grond van de nabetalingsregeling hebben ontvangen. De kantonrechter gaat ook aan dit standpunt voorbij, omdat vast is komen te staan dat iedere individuele werknemer een keuzemogelijkheid heeft gekregen. Pergamijn voert in de derde plaats aan dat werknemer c.s. uit hoofde van goed werknemerschap c.q. uit hoofde van de redelijkheid en billijkheid verplicht zijn zich aan te sluiten bij de collectieve nabetalingsregeling. De kantonrechter verwierpt dit standpunt op de grond dat de hiervoor genoemde keuzemogelijkheid zou worden miskend, indien het goed werknemerschap c.q. de redelijkheid en billijkheid daarvoor geen ruimte zouden laten. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de vorderingen van werknemer c.s. integraal voor toewijzing in aanmerking komen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 13-12-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:12109

Zaaknummer: 6206177 \ CV EXPL 17-6419

Advocaten: S.J.H.G.M. Schils en F.H.H.M. Degens

Wetsartikelen: 14 Wet CAO