

RECHTSPRAAK

Stichting Yulius/werknemer

Werkgever is geen onregelmatigheidstoeslag verschuldigd over levensfasebudget-uren, die niet als vakantie-uren kunnen worden aangemerkt. Doel van levensfasebudget-uren is niet recuperatie, maar duurzame inzetbaarheid van de werknemer in elke levensfase.

Feiten

In eerste aanleg heeft werkneemster verzocht om Yulius te veroordelen tot betaling van verschillende bedragen aan achterstallige onregelmatigheidstoeslag over: (1) wettelijke vakantie-uren, (2) bovenwettelijke vakantie-uren, (3) compensatie-uren en (4) levensfasebudget-uren. Op deze grondslag heeft de kantonrechter Yulius veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 2.886,10 bruto, onder overlegging van een deugdelijke specificatie, vermeerderd met wettelijke rente. Yulius is in de proceskosten veroordeeld. In hoger beroep heeft Yulius verzocht dat de bestreden beschikkingen worden vernietigd en de vorderingen van werkneemster alsnog worden afgewezen.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om aanspraken, waarop de jaargangen 2010/2011, 2011/2013 en 2015/2017 van de CAO GGZ van toepassing waren. Al deze jaargangen kennen levensfasebudget-uren (hierna: LFB-uren). Deze zijn steeds geregeld in hoofdstuk 12C van de CAO GGZ. Het systeem houdt in dat de werknemer “naast vakantie-uren” per kalenderjaar een aantal verlofuren krijgt in de vorm van een levensfasebudget. Over dit budget is bepaald: “[d]e werknemer benut zijn levensfasebudget voor zijn duurzame inzetbaarheid in elke levensfase” (art. 1 lid 1). Deze LFB-uren kennen drie wijzen van aanwending (art. 1 lid 4): deze kunnen jaarlijks worden opgenomen, ze worden gespaard om later op te nemen (art. 3) of ze kunnen als geld worden gestort op de “Levenslooptrekening” van de werknemer (art. 4). In geschil is of de LFB-uren, indien deze als verlof worden opgenomen, gelden als vakantie-uren in de zin van artikel 7:639 BW en artikel 7 van Richtlijn 2003/88 EG (de Arbeidstijdenrichtlijn) en, in het bevestigende geval, of de onregelmatigheidstoeslag – een in de CAO GGZ geregelde toeslag op het loon voor werken op onregelmatige tijden – dan dient te worden doorbetaald over het genoten (vakantie)verlof. In ECLI:NL:HR:1998:ZC2572, r.o. 3.3 is geoordeeld dat het doel van de vakantieregeling is: “de werknemer in verband met de werkbelasting die op hem drukt betaald verlof te verschaffen”. Dit oordeel is nadien bevestigd in ECLI:NL:HR:2000:AA5650, r.o. 3.4 en ECLI:NL:HR:2009:BI9633, r.o. 3.2.1. Deze doelstelling wordt ook wel als de recuperatiefunctie aangeduid. De vraag is of het systeem van de LFB-uren dit oogmerk heeft. Het hof

beantwoordt deze vraag ontkennend. Doel van deze regeling is als gezegd het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer in elke levensfase. Dit doel is niet gelijk te stellen aan of op een lijn te stellen met de recuperatiefunctie in verband met de *werkbelasting*. Doel van de regeling is de individuele werknemer in staat te stellen desgewenst minder te werken in verband met de belasting die een bepaalde *levensfase* meebrengt. Het voorgaande betekent dat LFB-uren niet gelijk te stellen zijn aan vakantie, ook niet als deze als verlof worden genoten. Werkneemster heeft dan ook geen recht op doorbetaling van de onregelmatigheidstoeslag over opgenomen LFB-verlofuren op de grond dat deze uren als vakantie zouden hebben te gelden. Een andere grondslag voor het betalen van deze toeslag over LFB-uren is gesteld noch gebleken. De vordering van werkneemster ter zake van onregelmatigheidstoeslag over opgebouwde LFB-uren is dus niet toewijsbaar.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 19-12-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:3563

Zaaknummer: 200.213.366

Rechters: R.S. van Coevorden, H.M. Wattendorf en M.V. Ulrici

Advocaten: J.D. de Rooij en M.M. Pasman

Wetsartikelen: 7:634 BW