

RECHTSPRAAK

werkneemster/Fysiotherapiepraktijk De Baarsjes

Loonstroken en de arbeidsovereenkomst zijn voldoende duidelijk over het feit dat het loon over de vakantiedagen in het loon wordt verdisconteerd. All-in loon voldoet aan de verlangde duidelijkheid hieromtrent.

Feiten

Werkneemster heeft van 1 maart 2011 tot 1 oktober 2017 in dienst van Fysiotherapiepraktijk De Baarsjes (hierna: werkgever) gewerkt als fysiotherapeut. Werkneemster heeft per brief op 2 februari 2017 bezwaar gemaakt tegen de wijze waarop werkgever gedurende het dienstverband het salaris heeft vastgesteld door – verkort weergegeven – behandelingen onjuist of niet te betalen en lagere uitbetalingen te doen dan op de loonstroken werd vermeld. Bij brief van 21 december 2017 heeft werkneemster in aanvulling op voormelde brief onder meer aanspraak gemaakt op vakantieloon over de voorafgaande vijf jaren. Werkneemster vordert onder meer veroordeling van werkgever tot betaling van € 8.371,81 bruto wegens gecorrigeerde werkgeverslasten en vakantieloon, inclusief vakantietoeslag ter hoogte van € 5.955,58 bruto.

Oordeel

Brutoloon wegens gecorrigeerde werkgeverslasten

In de arbeidsovereenkomst is een onderscheid gemaakt tussen het basissalaris en de resultaatsafhankelijke toeslag. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat bij een bepaalde omvang van de omzet, de werkgever maximaal 58% van de verrichte zittingen x basistarief verschuldigd zal zijn aan ‘totale loonkosten’. Daaronder vallen vast salaris plus resultaatafhankelijke toeslag en alle andere verplichte vergoedingen aan de medewerker. Onder die verplichte vergoedingen vallen behalve het basissalaris ook de vakantietoeslag en het vakantieloon, maar ook de werkgeverslasten. Hieruit leidt de kantonrechter af dat de werkgeverslasten een rol spelen bij de berekening van het gedeelte van de gerealiseerde omzet dat aan de werknemer als brutoloon toekomt. Hierop heeft artikel 20 W fsv geen betrekking. Het beroep op strijd met dit artikel faalt dan ook.

Vakantieloon

De kantonrechter stelt vast dat feitelijk sprake is van een all-in loon, indien 58% dan wel 60% van de omzet ten minste hoger is dan het basissalaris. De kantonrechter dient de vraag te beantwoorden of het loon over de vakantiedagen in het loon mag worden verdisconteerd. Naar aanleiding van prejudiciële vragen over de toelaatbaarheid van het verdisconteren van het loon over de vakantiedagen in het periodiek aan de werknemer betaalde loon, heeft het Europese Hof van Justitie geantwoord dat artikel 7 van Richtlijn 2003/88/EG 'zich er in beginsel niet tegen verzet dat bedragen die op transparante en begrijpelijke wijze als loon voor de minimale jaarlijkse vakantie in de zin van die bepaling in de vorm van uitkeringen in gedeelten, verspreid over het betrokken arbeidsjaar, worden uitbetaald samen met het loon voor verrichte arbeid worden verrekend met het loon voor een bepaalde vakantie die de werknemer daadwerkelijk opneemt'. Op de salarisstroken gedurende de gehele periode vanaf december 2012 is vakantiegeld afzonderlijk op de salarisstroken vermeld. Daarnaast wordt in de arbeidsovereenkomst zelf duidelijk dat het gaat om een all-in loon, waarin alle verplichte vergoedingen van werkgever, dus ook het vakantieloon, geacht moeten worden begrepen te zijn. In samenhang gezien is de kantonrechter van oordeel dat een en ander voldoet aan de verlangde duidelijkheid. De afspraak over het all-in loon is niet in strijd met artikel 7:639 lid 1 en 7:640 lid 1 BW en/of artikel 7 van de richtlijn. De vorderingen van werkneemster strekkende tot betaling van loon over vakantiedagen, inclusief vakantietoeslag worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:6509

Zaaknummer: 6926339 CV EXPL 18-11090

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: A. Yandere en B. van Kasteel

Wetsartikelen: 20 W fvs, 7:639 BW, 7:640 BW, 7:641 BW en 7 Richtlijn 2003/88/EG