

RECHTSPRAAK

De vergoedingen voor op regelmatige basis gemaakte overuren maken deel uit van het recht op loon tijdens vakantie, waarbij geen onderscheid mag worden gemaakt tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.

Feiten

Werknemer is op 5 juli 2010 bij werkgeefster in dienst getreden. Op de arbeidsovereenkomst is de algemeen verbindend verklaarde cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing verklaard. De cao is met ingang van 1 januari 2019 tussentijds gewijzigd, onder andere wat betreft de berekening van de waarde van een vakantiedag per 1 januari 2019. In de cao is verder opgenomen dat werkgevers aan werknemers die aan bepaalde voorwaarden voldoen, een schikkingsvoorstel zullen doen voor de periode 2014-2018. Werkgeefster heeft haar werknemers aangeboden om in ruil van een éénmalige uitkering van € 750 af te zien van mogelijke aanspraken wegens onvoldoende vergoeding over de genoten vakantiedagen in de jaren 2014-2018. Werknemer heeft dit aanbod geweigerd. Werknemer heeft geconstateerd dat werkgeefster tijdens vakantieperiodes alleen zijn basisloon maar niet zijn (gemiddelde) overuren heeft betaald. Bij brief van 9 mei 2019 heeft werknemer meegedeeld dat hij daarom aanspraak maakt op betaling van achterstallig salaris. Werkgeefster heeft niet betaald. Werknemer vordert onder andere een verklaring voor recht dat het loon tijdens vakantie ook bevat de beloning voor de overuren die in een periode van 52 weken gemiddeld per periode zijn gemaakt, voorafgaand aan de periode waarin vakantie is genoten.

Oordeel

De vordering van werknemer gaat over de vraag of hij recht heeft op nabetaling van het loon voor gemaakte overuren en toeslaguren als onderdeel van het loon dat hij ontving voor opgenomen vakantieverlof. Het Hof van Justitie EU heeft regels in criteria geformuleerd om te beoordelen wat onder loon tijdens vakantie moet worden verstaan. Ten aanzien van de overuren overweegt de kantonrechter dat overwerk bij uitstek samenhangt met het werken als chauffeur in het beroepsgoederenvervoer. Als een chauffeur na afloop van een reguliere werkdag nog onderweg is, kan hij zijn werkzaamheden niet zomaar beëindigen. Gelet hierop vloeit al uit de arbeidsovereenkomst de verplichting voort om op regelmatige basis overuren te maken. De stelling van werkgeefster dat zij werknemer nooit de verplichting heeft opgelegd om overuren te werken, doet daar niet aan af. Wat betreft de reguliere overuren is niet in geschil dat werknemer in de periode van 2013 tot en met 2018 structureel, op regelmatige

basis, overuren heeft gemaakt. Uit de overgelegde salarisspecificaties blijkt dat de vergoeding hiervan een wezenlijk onderdeel van het salaris is. In lijn met het door het Hof van Justitie EU geformuleerde doel van loonbetaling tijdens verlof kan dan ook niet anders worden geconcludeerd dan dat de in de cao opgenomen vergoeding van de reguliere overuren deel moet uitmaken van het loon waarop werknemer recht heeft voor opgenomen vakantieverlof. Ook wat betreft het werken op zaterdag en zondag boven de 40 uur en 's nachts, staat als onvoldoende gemotiveerd weersproken vast dat dit intrinsiek samenhangt met de taken die werknemer uit hoofde van de arbeidsovereenkomst zijn opgedragen. De overwerkvergoeding is verder ook over de bovenwettelijke vakantiedagen verschuldigd. De slotsom is dat de vergoedingen voor op regelmatige basis gemaakte overuren deel uitmaken van het recht op loon tijdens vakantie, waarbij geen onderscheid mag worden gemaakt tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. Werkgeefster heeft verder aangevoerd dat zij geen onderscheid wil en kan maken tussen haar (ex)-werknemers, omdat dit voor veel onrust op de werkvloer zal zorgen. Bovendien zal toekenning van de vordering tot veel onrust en een grote financiële strop voor werkgevers in de transportsector leiden. Hoewel voor dit standpunt van werkgeefster begrip valt op te brengen, kan dit niet tot gevolg hebben dat op grond van de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid de vordering van werknemer moet worden afgewezen. Voor de berekening sluit de kantonrechter aan bij de berekeningswijze per kalenderjaar, zoals die is neergelegd in de cao.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:3937

Zaaknummer: 8171330

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Wetsartikelen: 7:639 BW, 7 van de Arbeidstijdenrichtlijn 2003/88, 7 Richtlijn 2003/88/EG en 15 Richtlijn 2003/88/EG