

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft op grond van destijds geldende cao-bepaling geen recht op vakantiebijslag over ploegentoeslag. Ploegentoeslag kan vanwege variabel karakter niet worden aangemerkt als een ‘gegarandeerde vaste toeslag’ in de zin van de Cao KLM Grondpersoneel.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2009 werkzaam bij KLM in de functie van TUG Driver tegen een brutomaandsalaris van € 2.941,20 exclusief emolumenten, waaronder een maandelijkse ploegentoeslag van laatstelijk € 806,35 bruto. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao KLM Grondpersoneel (hierna: de cao) van toepassing verklaard. Werknemer werkt volgens een basisrooster in ploegendienst. Op basis van de cao heeft hij derhalve recht op een maandelijkse ploegentoeslag. Deze toeslag wordt berekend aan de hand van het basisrooster. Dit basisrooster kan een aantal keer per jaar veranderen. In artikel 10.3 lid 2 van de cao staat – in elk geval tot 1 juni 2019 – onder meer opgenomen dat werknemers van KLM een vakantieuitkering ontvangen van 8% over het ontvangen salaris en dat onder ‘salaris’ mede wordt begrepen de gegarandeerde vaste toeslag. Per 1 juni 2019 is de cao gewijzigd waardoor KLM vanaf die datum vakantiebijslag over de ploegentoeslag is verschuldigd. Werknemer vordert met terugwerkende kracht vakantiebijslag over zijn ploegentoeslag in de periode van 3 juli 2015 tot en met 31 mei 2019.

Oordeel

Het onderhavige geschil spitst zich toe op de vraag of de ploegentoeslag kan worden aangemerkt als een gegarandeerde vaste toeslag als bedoeld in artikel 10.3 lid 2 van de cao. In het bevestigende geval had deze toeslag ook reeds voor 1 juni 2019 betrokken dienen te worden bij de berekening van de door KLM aan werknemer verschuldigde vakantiebijslag. Werknemer neemt bij zijn bevestigende beantwoording van voornoemde vraag het standpunt in dat hij altijd in een basisrooster én ploegendienst zijn werkzaamheden heeft verricht (‘vast rooster’) en dat hij daardoor automatisch (en dus ‘gegarandeerd’) recht heeft op de daarbij behorende vaste toeslag. Het standpunt van KLM komt erop neer dat de ploegentoeslag weliswaar kwalificeert als een vaste toeslag maar niet tevens als een gegarandeerde vaste toeslag, nu deze toeslag een variabel karakter heeft en daardoor niet als ‘gegarandeerd’ in de zin van de cao kan gelden. Dit volgt volgens KLM mede uit de tekst van artikel 10.14 van de cao over de Jubileumuitkering, waarin onder meer is bepaald: *Onder het gegarandeerde vaste inkomen wordt verstaan het salaris (incl. gegarandeerde vaste toeslagen), de vakantie- en*

eindejaarsuitkering en de eventuele vaste ploegen- of overbruggingstoeslag. De kantonrechter is van oordeel dat het standpunt van KLM – dat de cao aldus dient te worden uitgelegd en begrepen dat de vaste ploegentoeslag niet als een gegarandeerde vaste toeslag kan worden gekwalificeerd – toereikende ondersteuning vindt in de definitiebepaling in artikel 10.14 van de cao, in samenhang met de kennelijke afhankelijkheid van de hoogte van de ploegentoeslag van de telkens (mogelijk) wisselende inroostering van de werknemer in het basisrooster, naast het gegeven dat er meerdere toeslagen bestaan die (wél) een gegarandeerd karakter hebben (en dus ook een vaste omvang of hoogte). De vordering van werknemer wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:6467

Zaaknummer: 8947845 \ CV EXPL 20-10943

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: J.F.R. Eisenberger en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 7:628 BW