

RECHTSPRAAK

De wet staat niet toe dat voor bovenwettelijke vakantie een minder ruim loonbegrip wordt overeengekomen dan geldt voor wettelijke vakantie.

Feiten

Werknemer is in dienst bij NSR als machinist. Op zijn arbeidsovereenkomst is de collectieve arbeidsovereenkomst NS (hierna: de cao) van toepassing. Werknemer heeft op grond van de cao recht op wettelijke vakantiedagen (in art. 28 van de cao “verlofuren” genoemd) en op in artikel 29 van de cao genoemde vrije uren. Werknemer neemt vanaf 1 januari 2014 deel aan de Regeling Werktijdverkorting Oudere Werknemers (hierna: RO-regeling), die is neergelegd in het bij de cao behorende Keuzeplan. In het kader van deze regeling ontvangt hij zogenoemde RO-uren in ruil voor de vrije uren waarop hij recht heeft. Op 28 oktober 2016 hebben NSR en de vakbonden een vaststellingsovereenkomst gesloten, die is aangemeld als cao (hierna: vso-cao). Daarin is, kort gezegd, bepaald dat werknemers op wie de cao van toepassing is, recht hebben op betaling van de onregelmatigheidstoelage over de opgenomen wettelijke vakantiedagen vanaf 1 januari 2017 en dat een nabetaling daarvan plaatsvindt voor de periode 1 januari 2012 tot 1 januari 2017. Het gaat in deze zaak om de vraag of werknemer recht heeft op uitbetaling van onregelmatigheidstoelage over zijn opgenomen vrije uren. Werknemer vindt dat de onregelmatigheidstoelage niet alleen over de wettelijke verlofuren, maar ook over de bovenwettelijke vrije uren uitbetaald moet worden en heeft diverse op dat standpunt gebaseerde nabetalingen gevorderd, alsmede correcte afdracht van pensioenpremie. De kantonrechter en het hof hebben de vorderingen van werknemer toegewezen.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Bedoeling moment toekenning vrijetijds aanspraak bepalend voor antwoord op de vraag of sprake is van vakantieverlof en niet moment van besteding

Of een vrijetijds aanspraak heeft te gelden als vakantie in de zin van artikel 7:634 BW hangt ervan af of deze aanspraak tot doel heeft de werknemer betaald verlof te verschaffen in verband met de werkbelasting die op hem drukt. Het komt er daarbij op aan of de vrijetijds aanspraak op het moment van toekenning bedoeld is om de werknemer in verband met zijn werkbelasting gelegenheid te bieden voor rust en ontspanning. Indien de vrijetijds aanspraak met dit doel is toegekend, verandert de aard van deze aanspraak niet als de toegekende uren vervolgens worden ingezet voor andere doeleinden.

Loonbegrip bovenwettelijke vakantiedagen gelijk aan wettelijke vakantiedagen

Van de bepalingen van afdeling 7.10.3 (art. 7:634-7:643 BW) kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, tenzij zodanige afwijking bij die bepalingen is toegelaten (art. 7:645 BW). Artikel 7:639 BW bepaalt dat de werknemer gedurende zijn vakantie recht op loon behoudt. Met loon wordt daarbij bedoeld het gehele tussen werkgever en werknemer overeengekomen loon. De bepaling maakt voor het recht op loon geen onderscheid tussen de wettelijk voorgeschreven vakantie en bovenwettelijke vakantie. Een dergelijk onderscheid volgt evenmin uit andere bepalingen van afdeling 7.10.3, waarin voor enkele andere onderwerpen wel onderscheid wordt gemaakt tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen (zie de conclusie van de advocaat-generaal onder 4.31 e.v.). Het hof heeft dus met juistheid geoordeeld dat de wet niet toestaat dat voor bovenwettelijke vakantie een minder ruim loonbegrip wordt overeengekomen dan geldt voor wettelijke vakantie. De klacht faalt.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 09-06-2023

ECLI: ECLI:NL:HR:2023:816

Zaaknummer: 21/05265

Rechters: M.V. Polak, C.E. Du Perron, C.H. Sieburgh, H.M. Wattendorff en G.C. Makkink

Advocaten: S.F. Sagel, H.J.W. Alt, I.L.N. Timp en K.A. Görgün

Wetsartikelen: 7:634 BW en 7:639 BW