

# HR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/hrblad](http://www.rendement.nl/hrblad)

## Tel je overwerkvergoedingen mee bij de berekening van het vakantieloon?

De een geniet nog (na) van de wintersport, de ander is alweer bezig met het plannen van een verre, zonnige reis, en weer een ander droomt van even helemaal niets doen. Naast dat vakantie leuk is, heeft het ook een belangrijke functie: ontspannen en uitrusten. Daarvoor is het vakantieloon, het loon dat een werknemer tijdens zijn vakantie ‘verdient’, niet geheel onbelangrijk. Over het vakantieloon ontstaat soms discussie.

Artikel 639 van Burgerlijk Wetboek 7, dat gebaseerd is op de Arbeidstijdenrichtlijn van de Europese Unie, bepaalt dat een werknemer tijdens zijn vakantie het recht op loon behoudt. Dit is het vakantieloon. Het vakantieloon moet vergelijkbaar zijn met het loon over gewerkte periodes. De reden hiervoor is tweeledig:

- de werknemer wordt in staat gesteld om uit te rusten van de arbeid die hij verricht op grond van de arbeidsovereenkomst; en
- de werknemer kan beschikken over een periode van ontspanning en vrije tijd.

Kort gezegd betekent dit dat een werknemer (bijna) geen financieel nadeel mag ondervinden van het opnemen van vakantie.

### Last

Op grond van rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) mag het recht op loon tijdens vakantie niet worden ‘beperkt’. Met andere woorden: het vakantieloon moet in principe overeenstemmen met het gebruikelijke arbeidsloon van de werknemer. Loon bestaat echter vaak ook uit variabele componenten. Voorbeelden zijn onregelmatigheidstoeslagen en overwerkvergoedingen. Je moet

als werkgever dan steeds beoordelen of deze componenten onderdeel zijn van het gebruikelijke loon van de werknemer. Het HvJ-EU heeft in de uitspraak Williams/British Airways (15 september 2011, ECLI (verkort): 588) geoordeeld dat iedere ‘last’ die intrinsiek samenhangt met de uitvoering van taken die de werknemer zijn opgedragen in zijn arbeidsovereenkomst en waarvoor hij een financiële vergoeding krijgt, moet worden gerekend tot de gebruikelijke beloning. Hoe moet je dit interpreteren?

### Verbondenheid

In de arbeidsovereenkomst (of cao) leggen de werkgever en de werknemer vast hoeveel uren de werknemer werkt en welk loon daartegenover staat. Als het werk na de afgesproken arbeidsduur niet af is, moet de werknemer mogelijk overwerken. Afhankelijk van de gemaakte afspraken hierover worden de overuren uitbetaald, soms zelfs tegen een hoger loon.

Of een overwerkvergoeding moet worden doorbetaald tijdens vakantie, hangt af van de mate waarin deze nauw verbonden is – de intrinsieke samenhang – met de aard van het werk. Voorbeelden van een nauwe verbondenheid zijn:

- een vrachtwagenchauffeur die structureel langer werkt door files;
- een ober in een restaurant waar gasten altijd langer blijven hangen.

Een rechter zal per geval beoordelen of er sprake is van zo’n nauwe verbondenheid.

### Uitzonderlijk

Na het arrest Williams/British Airways zijn in het Hein/Holzmann-arrest (13 december 2018, ECLI (verkort): 1018) de regels verder

ingevuld. Hierbij overwoog het HvJ-EU dat overwerkvergoedingen in principe geen deel uitmaken van het gebruikelijke loon, gezien het uitzonderlijke en onvoorspelbare karakter van overuren. Een werknemer heeft echter wél recht op doorbetaling van de overwerkvergoeding tijdens vakantie als:

- de werknemer de overuren op regelmatige en voorspelbare of voorzienbare basis maakt;
- de vergoeding voor overuren een belangrijk onderdeel van het totale loon van de werknemer vormt; en
- de overuren uit een verplichting op grond van de arbeidsovereenkomst voortvloeien.

### Rechtsgeldigheid

De overwerkvergoeding kun je niet uitsluiten van het vakantieloon in een (collectieve) arbeidsovereenkomst. Als er toch afwijkende afspraken zijn gemaakt, zijn deze niet rechtsgeldig. De toepassing van de regels is zeer casuïstisch, omdat je als werkgever steeds moet beoordelen of er sprake is van verplichte regelmatige overuren en of de vergoeding een belangrijk onderdeel is van het loon. Dit blijkt ook uit de twee zaken op de volgende pagina.

### Structureel

Tussen deze twee uitspraken door heeft ook de Hoge Raad zich uitgelaten over de vraag of overwerkvergoedingen meetellen voor het vakantieloon (27 september 2024, ECLI (verkort): 1317, 1319, 1320, 1322). Hierbij was de vraag of vier kraanmachinisten van dezelfde werkgever jarenlang verplicht waren om overuren te maken op grond van de arbeidsovereenkomst en of deze over-

uren daarom in aanmerking kwamen voor doorbetaling tijdens vakantie. Gerechtshof Den Haag had eerder geoordeeld dat sprake was van een verplichting tot overwerk, omdat de overuren structureel en voorzienbaar waren en als integraal onderdeel van de werkzaamheden werden beschouwd. De werkgever was het hier niet mee eens en voerde aan dat de arbeidsovereenkomst geen expliciete eenzijdige verplichting tot overwerk bevatte.

### Verplichting

De Hoge Raad overwoog dat er moet worden beoordeeld of de overuren structureel voortvloeien uit de normale uitvoering van de arbeidsovereenkomst (en of de overwerkvergoeding een belangrijk deel vormt van de totale beloning). Het enkele feit dat een werkgever geen expliciete (contractuele) bevoegdheid heeft om overwerk eenzijdig op te leggen, is niet doorslaggevend. Bij de kraanmachinisten verliep overwerk in goed overleg. Overwerk was een normale zaak, zo bleek ook uit de hoeveelheid overuren waar ze jarenlang iedere verloningsperiode voor werden ingepland. Het overwerk was zo een uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichting geworden.

### Klagen

Tot slot: een werknemer kan te weinig ontvangen (vakantie)loon in principe tot vijf jaar in het verleden vorderen (hij moet wel 'tijdig' klagen over het te weinig ontvangen loon). Laat overwerk dus niet op zijn be- loop, maar check regelmatig – elk jaar, bij voorkeur vaker – of je overwerkvergoedingen moet doorbetalen tijdens vakantie en zo ja, hoeveel. Mogelijk bevat je salarissoftware een hulpmiddel om je te helpen met de bijkomende administratieve lasten.

*Niluvar Rahimi en Christiaan Zweipfenning, arbeidsrechtadvocaten bij Pallas Advocaten in Rotterdam, [www.pallas.nl](http://www.pallas.nl)*

## Overuren waren structureel en noodzakelijk

Chauffeurs bij een internationaal transportbedrijf ontvingen een basisloon, aangevuld met onder meer een overwerkvergoeding. Tijdens vakanties ontvingen de werknemers alleen het basisloon, terwijl zij meenden ook recht te hebben op uitbetaling van overwerkvergoedingen. De werkgever stelde dat de overuren fluctueerden en niet structureel waren.

### Ondergrens

Aan de hand van de Hein/Holz-kamm-criteria oordeelde Gerechtshof's-Hertogenbosch dat de overuren structureel en noodzakelijk waren binnen het transportbedrijf. Internationale ritten maakten overwerk onvermijdelijk, wat neerkwam op een impliciete verplichting. Bovendien gingen zowel de werkgever als de werk-

nemers ervan uit dat overuren onderdeel waren van de prestatie die de werknemers op grond van de arbeidsovereenkomst verrichtten. Daarnaast maakten de chauffeurs consistent extra uren, waardoor ze als regelmatig en voorzienbaar werden beschouwd. Tot slot concludeerde het hof dat een overwerkvergoeding van 25% of meer van het brutoloon voldoende was om als 'substantieel' te gelden. Hier ontwikkelde het hof dus een ondergrens voor de beoordeling of overwerkvergoedingen een belangrijk onderdeel zijn van de totale beloning. Alles in ogenschouw nemend oordeelde het hof dat de overwerkvergoedingen deel hadden moeten uitmaken van het vakantieloon van de chauffeurs. *Gerechtshof's-Hertogenbosch, 30 januari 2024, ECLI (verkort): 238*

## Andere uitleg van Hein/Holz-kamm-arrest

In een vergelijkbare zaak (als hierboven) over internationale vrachtwagenchauffeurs hield Gerechtshof Den Haag, met onder andere verwijzing naar de uitspraak van de Hoge Raad, er een andere uitleg van het Hein/Holz-kamm-arrest op na. Dit hof oordeelde namelijk dat het arrest niet zo moet worden uitgelegd dat overwerkvergoedingen pas een belangrijk onderdeel van de beloning zijn als ze minimaal 25% van het brutojaarloon bedragen. In de praktijk zou dit immers kunnen betekenen dat een werknemer bij wie de vergoeding 10% of 20% van het loon is, tijdens zijn vakantie veel loon moet inleveren. Het arbitraire percentage van 25% stond volgens het hof haaks op het uitgangspunt dat een werknemer tijdens zijn

vakantie het loon ontvangt dat zo veel mogelijk aansluit bij het loon dat wordt uitbetaald tijdens de gewerkte periodes.

### Belangrijk

In deze zaak oordeelde het hof dat de werknemers gedurende vijf jaar structureel overuren hadden gemaakt en structureel meer waren ingepland voor overwerk, waardoor de overwerkvergoeding een belangrijk onderdeel vormde van het gebruikelijke totale loon waar de chauffeur op kon rekenen. Er was geen sprake van incidenteel overwerk. De overwerkvergoeding had dus onderdeel moeten zijn van het vakantieloon. *Gerechtshof Den Haag, 26 november 2024, ECLI (verkort): 2305*