

RECHTSPRAAK

Grafische Projecten en Roto/werknemers

Een in de cao opgenomen bevoegdheid arbeidsvoorwaarden op decentraal niveau nader uit te werken en te wijzigen (samenpraak werkgever en medezeggenschapsorgaan) valt niet onder de reikwijdte van artikel 7:613 BW, omdat geen sprake is van een eenzijdige wijziging maar uitwerking van cao-recht

Roto en Grafische Projecten maken deel uit van Roto S Groep N.V. (hierna: RSG), een grafimedia-onderneming. RSG is lid van het Koninklijk Verbond van Grafische Ondernemingen (KVGO), de ondernemingsvereniging voor werkgevers in de communicatie-industrie. Voor de werkmaatschappijen van RSG zijn verschillende ondernemingsraden ingesteld. Daarnaast beschikt RSG over een Centrale Ondernemingsraad (COR). Werknemers 2 t/m 12 hebben een arbeidsovereenkomst met Roto en werknemer 1 heeft een arbeidsovereenkomst met Grafische Projecten. Op de arbeidsovereenkomsten van werknemers van RSG is de Grafimedia CAO (hierna ook: de cao) van toepassing. Het KVGO en de vakbonden FNV en CNV zijn als partij bij deze cao betrokken. In deze cao staat dat werkgever en werknemers (vertegenwoordiging) zogenoemde 'decentrale afspraken' dienen te maken. In de cao staat beschreven hoe de procedure werkt en welke OR'en, GOR'en en COR'en bevoegd zijn. Omdat de resultaten van RSG al een aantal jaren onder druk staan heeft zij de afgelopen jaren diverse kostenbesparende maatregelen moeten treffen. Een van deze maatregelen betrof het met onmiddellijke ingang laten vervallen van de jubileumuitkeringen. Deze uitkering valt binnen het bereik van de zogenoemde 'decentrale afspraken' uit de cao. Werknemers stellen zich op het standpunt dat geen sprake is van een rechtsgeldige eenzijdige wijziging, temeer daar instemming van de COR ontbreekt. Nadat de vonnissen waarvan beroep zijn gewezen heeft RSG met de COR overeenstemming bereikt over een overgangsregeling omtrent de afschaffing van de jubileumuitkeringen. Deze regeling is niet door werknemers geaccepteerd; zij houden vast aan de oude jubileumuitkering. Volgens werknemer(s) kan de nieuwe regeling een reeds uitvoerbaar bij voorraad verklaard vonnis niet regaderen en verzet het goed werkgeverschap zich hiertegen.

Het hof oordeelt als volgt. Het is toegestaan om in hoger beroep een novum in de zin van een verandering van omstandigheden na de behandeling in eerste aanleg aan te dragen. Dat de vordering reeds voor het sluiten van de nieuwe regeling opeisbaar was, doet niet ter zake. In hoger beroep kan immers ook een opeisbare vordering, die bij (uitvoerbaar bij voorraad

verklaard) vonnis was toegewezen alsnog worden afgewezen. Met de nieuwe regeling heeft Roto klaarblijkelijk het door de kantonrechter geconstateerde gebrek, te weten het ontbreken van de vereiste instemming van de COR met de eerdere regeling, willen repareren. Dat bij de nieuwe regeling dezelfde ingangsdatum is gehanteerd als bij de eerdere regeling is zonder nadere toelichting, die ontbreekt, niet te kwalificeren als naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar of in strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel en/of het gerechtvaardigd vertrouwen. Voor zover werknemers zich op het standpunt stellen dat deze 'wijzigingsregeling' ook inhoudelijk aan de criteria van artikel 7:613 moet voldoen, waaronder 'zwaarwichtigheid', oordeelt het hof als volgt. Alle partijen gaan er in hoger beroep vanuit dat de cao een wijzigingsbeding in de zin van artikel 7:613 BW bevat en dat de nieuwe regeling aldus moet worden getoetst. In de cao is in artikel 1.4.4. lid 6 verder bepaald dat decentrale afspraken bindend zijn voor werkgever en werknemer indien zij tot stand zijn gekomen op de voorgeschreven wijze. Niet in geschil is tussen partijen dat de in de cao voorgeschreven procedure bij de nieuwe regeling inzake de jubileumuitkering is gevolgd. Dit betekent dat de nieuwe regeling als gebaseerd op en voortvloeiend uit de cao in de vorenbedoelde zin bindend is voor geïntimeerden. De in die cao vastgelegde regeling creëert aldus geen bevoegdheid voor de werkgever om eenzijdig arbeidsvoorwaarden te kunnen wijzigen, maar vormt een aanvulling op die cao en maakt daarvan aldus tevens onderdeel uit, in die zin dat de bij die cao betrokken onderhandelingspartners op het niveau van een onderneming hun bevoegdheid om over bepaalde onderwerpen nadere afspraken te maken overlaten aan de onder de werkingssfeer van de cao vallende onderneming enerzijds en de werknemersvertegenwoordiging in die onderneming anderzijds. Een toets van deze nadere (in de cao geoorloofde) afspraak tussen werkgever en werknemers op basis van artikel 7:613 BW is naar het voorlopig oordeel van het hof dan ook niet aan de orde. De zaak wordt aangehouden voor nadere stellingname.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 05-11-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:5247

Zaaknummer: HD 200.120.838

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, C.M. Aarts en M. van Ham

Advocaten: H.H.G. Theunissen, C.I.M. Molenaar en I.J.L. Daemen

Wetsartikelen: 7:613 BW en CAO Grafimedia