

RECHTSPRAAK

werknemers/KLM Catering Services Schiphol B.V.

Eenzijdige wijziging nachtdiensttoeslag distributiemedewerkers KCS voldoet aan Stoof/Mammoet-criteria. Zowel ondernemingsraad als vakbonden hebben na een zorgvuldig, uitgebreid en langdurig onderhandelstraject ingestemd met harmonisering van de nachtdiensttoeslag

Werknemers zijn in dienst van KLM Catering Services Schiphol (hierna: KCS) op de afdeling distributie. Op de arbeidsovereenkomsten is de cao voor de Contract Cateringbranche (hierna: CCAO) van toepassing. De medewerkers van de afdeling Distributie werken als enige werknemers van KCS structureel in nachtdiensten. Op grond van een protocol dat in 1996 tussen KCS en de vakbonden is gesloten, hebben de medewerkers recht op 6,4 uur extra vergoeding per week. Daarnaast geldt de onregelmatigheidstoeslag op basis van artikel 39 CCAO. Na een onderhandelingstraject met de vakbonden is per 1 juli 2012 een nieuwe Nachtdienstregeling (hierna: NDR) overeengekomen. De regeling op grond van het protocol komt daarmee te vervallen en wordt vervangen door een persoonlijke toeslag en de NDR. Dit is nadelig voor de werknemers, omdat de persoonlijke toeslag – anders dan de nachttoeslag op grond van het protocol – niet wordt geïndexeerd. In deze procedure stellen twaalf werknemers zich kort gezegd op het standpunt dat KCS niet gerechtigd is eenzijdig de NDR in te voeren. Zij vorderen nakoming van de ‘oude’ regeling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De toeslag conform het protocol is een primaire arbeidsvoorwaarde die geïncorporeerd is in de individuele arbeidsovereenkomsten. Er is geen eenzijdig wijzigingsbeding overeengekomen, zodat beoordeeld wordt of de eenzijdige wijziging de toets van het arrest Stoof/Mammoet kan doorstaan. Geoordeeld wordt dat dit het geval is. KCS heeft een gerechtvaardigd belang bij harmonisering van haar arbeidsvoorwaarden waar het de nachtdiensttoeslag betraf en de begrijpelijke wens tot invoering van een algemene nachtdiensttoeslag die voor alle werknemers van KCS geldt wanneer zij in nachtdiensten werken. KCS heeft zowel met de ondernemingsraad als met de vakbonden een zorgvuldig, uitgebreid en langdurig onderhandelstraject gevolgd. Het feit dat zowel de ondernemingsraad als de bonden hebben ingestemd met deze wijziging vormt een zwaarwegende aanwijzing dat de inhoud van het wijzigingsvoorstel redelijk is. Voor zover de werknemers betogen dat de bonden de belangen van de betreffende groep van 37 werknemers ‘hebben geofferd’ voor het grotere geheel, wordt geoordeeld dat ook wanneer de wijziging op

individueel niveau wordt gezien, deze de redelijkheidstoets van Stoof/Mammoet kan doorstaan. De NDR behelst een zeer langdurige en geleidelijke afbouwregeling. Uit de overgelegde individuele overzichten per werknemer blijkt dat gedurende een periode variërend tussen de 5 jaar en 12 jaar, gerekend vanaf 1 juli 2012, de toeslag krachtens het protocol wordt afgebouwd naar de nieuwe toeslag krachtens de NDR. Het gevolg hiervan is dat het inkomensniveau van de werknemers gedurende lange tijd (nagenoeg) ongewijzigd blijft, en daarna zeer langzaam wordt teruggebracht. Dit geeft de werknemers voldoende tijd om op deze wijziging te anticiperen. Hoewel onmiskenbaar sprake is van een voor de werknemers nadelige wijziging van hun arbeidsvoorwaarden, behoren in het licht van de hiervoor geschetste omstandigheden de belangen van KCS bij de eenzijdige wijziging zwaarder te wegen. Hierbij weegt ook de nadien door KCS toegevoegde toezegging mee dat de werknemers de toeslagen behouden wanneer zij op initiatief van KCS worden overgeplaatst.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-11-2013

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2013:10420

Zaaknummer: 602462 CV EXPL 13-5382

Rechters: T.S. Pieters

Advocaten: M.J. de Jong en I.A.V. el Mecky

Wetsartikelen: 7:611 BW