

RECHTSPRAAK

werknemers/Transcore Rotterdam B.V.

Uitzendkrachten in de haven hebben recht op beloning conform artikel 8 Waadi. Uitleg reiskostenvergoeding, belgeld en loonvorderingen.

Transcore is een uitzendbureau voor havenwerkers. Werknemers zijn tussen 13 februari 1998 en 22 september 2004 in dienst getreden bij Transcore. In hun uitzendovereenkomsten is vermeld dat zij bij de opdrachtgever werkzaamheden zullen verrichten in nader genoemde functies. Werknemers worden vrijwel altijd uitgeleend aan Matrans Marine Services B.V. (hierna: Matrans). In de onderhavige procedure maken werknemers met ingang van 1 januari 2007 aanspraak op – kort gezegd en voor zover in hoger beroep relevant – dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers van Matrans (de zogenaamde inlenersbeloning) wat betreft de hoogte van het salaris en een aantal vergoedingen en toeslagen. Voorts zijn zij van mening dat Transcore hen ten onrechte niet heeft uitbetaald in overeenstemming met het minimum overeengekomen aantal arbeidsuren, ten onrechte vakantie-uren en correctiedagen heeft verrekend, en de Arbeidstijdenwet overtreedt door niet tijdig het wekelijkse arbeids- en rusttijdenpatroon mee te delen. Werknemers hebben hun stelling dat zij in aanmerking komen voor toepassing van de inlenersbeloning in hoger beroep gegrond op artikel 8 lid 1 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (hierna: Waadi) jo. artikel 19 lid 5 onderdeel b van de ABU-CAO. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemers voor een klein gedeelte toegewezen, en voor het overige deel afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof concludeert dat in de ABU-CAO is afgeweken van artikel 8 lid 1 Waadi, in zoverre dat de uitzendkracht (tot 30 maart 2015) pas recht heeft op de inlenersbeloning nadat hij 26 weken voor dezelfde uitzendonderneming heeft gewerkt ten behoeve van dezelfde opdrachtgever. Voorts zijn in de ABU-CAO de elementen waaruit de inlenersbeloning is samengesteld nader gespecificeerd. Werknemers hebben gesteld dat zij vanaf hun indiensttreding bij Transcore (vrijwel) uitsluitend hebben gewerkt voor Matrans. Transcore heeft zich wat betreft de periode tot 1 januari 2012 beroepen op de Sjo-CAO 2004-2009, die weliswaar niet is ondertekend maar waarvan de inhoud is vastgelegd in het Onderhandelingsresultaat en door Matrans is toegepast. In deze Sjo-CAO wordt, aldus Transcore, in de bijlagen II en V rechtsgeldig afgeweken van de in artikel 8 lid 1 Waadi vermelde inlenersbeloning. Het hof verwerpt dit verweer. Nu de Sjo-CAO nooit is ondertekend, en het is gebleven bij het Onderhandelingsresultaat, is geen sprake van een cao in de zin van (art. 1 jo. art. 3 van) de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. Daar komt bij dat een cao eerst in werking treedt na aanmelding bij de minister van SZW (art. 4 lid 3 WLV), hetgeen niet heeft plaatsgevonden. Gelet op het (deels driekwart en deels volledig)

dwingendrechtelijk karakter van artikel 8 Waadi is er geen aanleiding om het daarin gebruikte begrip ‘collectieve arbeidsovereenkomst’ dermate ruim te interpreteren dat hieronder ook het Onderhandelingsresultaat kan worden begrepen. Voor buiten toepassing laten van deze geldigheidseisen op grond van artikel 6:248 lid 2 BW ziet het hof onvoldoende grond. Derhalve is bij de Sjur-CAO geen sprake van een rechtsgeldige afwijking van de toepasselijkheid van de inlenersbeloning uit artikel 8 lid 1 Waadi. Wat betreft de periode vanaf 1 januari 2012, staat tussen partijen vast dat op 1 januari 2012 voor Matrans de Matrans-CAO in werking is getreden. Transcore heeft erkend dat in de Matrans-CAO geen afspraken zijn gemaakt over de beloning van uitzendkrachten, zoals bedoeld in artikel 8 lid 3 (onderdeel b) Waadi. Derhalve is ook in deze cao niet rechtsgeldig afgeweken van de loonverhoudingsnorm uit artikel 8 lid 1 Waadi. Transcore heeft nog aangevoerd dat de inlenersbeloning niet van toepassing is, nu de vaste medewerkers van Matrans in volcontinuidienst werken en werknemers niet. Dit verweer wordt verworpen. Het feit dat de vaste medewerkers van Matrans in volcontinuidienst werken en werknemers niet is onvoldoende zwaarwegend om te oordelen dat reeds om die reden geen sprake kan zijn van ‘gelijke of gelijkwaardige functies’ als bedoeld in artikel 8 lid 1 Waadi. Het hof concludeert dat werknemers op grond van artikel 8 lid 1 Waadi in beginsel recht hebben op toepassing van de inlenersbeloning indien zij functies vervullen die passen binnen het functiegebouw van Matrans. Het hof concludeert hierover dat werknemers niet werkzaam zijn in de functie van X II/multifunctioneel, maar in de functie van X I, welke functie past binnen het functiegebouw van Matrans. Daarmee hebben zij recht op de inlenersbeloning voor laatstgenoemde functie. Nu werknemers werkzaam zijn als X I, en deze functie onderdeel vormt van het functiegebouw van Matrans, hebben zij vanaf 1 januari 2012 wel recht op een salaris conform loonschaal 1 (X I) van de Matrans-CAO, rekening houdend met de periodieken waarop zij gelet op hun werkervaring en anciënniteit aanspraak kunnen maken, en met toepassing van de inkomensontwikkelingen zoals bepaald in artikel 6 en 7 van de Matrans-CAO. Het hof verzoekt partijen om zich, onder overlegging van een (per werknemer) gespecificeerde berekening, bij memorie na tussenarrest uit te laten over de salarissen waarop werknemers vanaf 1 januari 2012 – met inachtneming van het aantal gewerkte uren – op grond van het bovenstaande recht hebben. Daarbij dient ook inzicht te worden gegeven in het salaris dat door elk van hen feitelijk in de betreffende periode is ontvangen. Nu aannemelijk is dat werknemers hiervoor hun (ontbrekende) loonstroken nodig hebben, zal de incidentele vordering ex artikel 843a Rv in zoverre worden toegewezen.

Werknemers stellen terecht dat zij op grond van de inlenersbeloning in beginsel recht hebben op toepassing van de reiskostenregeling zoals die sinds 2005 binnen Matrans geldt. Vast staat echter dat voor de werknemers van Matrans een carpoolverplichting geldt, terwijl deze voor werknemers nooit heeft gegolden en ook nu niet geldt. Transcore heeft erop gewezen dat carpoolen ook niet goed mogelijk is, nu werknemers uitzendkracht zijn en vaak pas kort tevoren worden ingeroosterd. Voorts is het alsnog met terugwerkende kracht toekennen van een reiskostenvergoeding van € 0,18/€ 0,19 per kilometer volgens Transcore naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar, nu dit erop neer zou komen dat – aangezien er geen sprake was en is van een carpoolverplichting voor werknemers – Transcore aan reiskosten het drievoudige kwijt zou zijn als volgens de reiskostenregeling van Matrans het

geval zou zijn geweest. Het recht op toepassing van de inlenersbeloning omvat niet het recht op toepassing van slechts een (voor de betrokkene voordelig) deel van een regeling, zonder rekening te houden met het andere deel ervan. Nu toepassing van de (integrale) reiskostenregeling zoals die binnen Matrans geldt niet mogelijk is, zal het hof tegen de achtergrond van het doel en strekking van de inlenersbeloning beoordelen of de reiskostenregeling die door Transcore op werknemers vanaf 2007 is toegepast gelijkwaardig is aan de regeling zoals deze binnen Matrans geldt. Het hof is van oordeel dat dit het geval is. De extra reiskostenvergoeding van € 0,04/€ 0,05 per kilometer die de medewerkers van Matrans krijgen compenseert de extra reistijd en kosten die een bestuurder moet maken indien hij moet carpoolen, doordat hij extra kilometers moet rijden om zijn collega's op te halen en weg te brengen. Door de reiskostenvergoeding die werknemers hebben ontvangen van € 0,14 per kilometer zonder carpoolverplichting zijn zij in het licht van het voorgaande op een gelijkwaardige wijze beloond als de werknemers van Matrans. Voor een aanvullende vergoeding is geen plaats.

Het hof verenigt zich met het oordeel van de kantonrechter dat, nu de inlenersbeloning van toepassing is, werknemers recht hebben op het belgeld en de (binnen Matrans gebruikelijke) vergoedingen ex artikel 33 van de Matrans-CAO.

Anders dan werknemers menen is het enkele feit dat Transcore geen schriftelijk arbeids- en rusttijdenpatroon heeft opgesteld en dit minimaal 28 dagen tevoren aan werknemers heeft meegedeeld niet reeds in strijd met de verplichting van Transcore op grond van artikel 4:1 ATW om een zo goed mogelijk beleid te voeren ter zake van arbeids- en rusttijden van haar werknemers. Het hof is voorshands met de kantonrechter van oordeel dat de regeling zoals deze voor werknemers geldt op grond van hun arbeidsovereenkomst en de werkinstructies hiervoor, als gevolg van de vrijheid van werknemers om zelf hun beschikbare werkdagen (en daarmee hun rusttijden) te bepalen, voldoende waarborgen biedt. De stelling van werknemers dat deze regeling voor hen leidt tot de situatie dat zij zich 24/7 beschikbaar moeten houden voor werk, en dat zij hun sociale en gezinsleven niet kunnen plannen, ziet het hof vooralsnog niet in. Partijen zullen echter in de gelegenheid worden gesteld om de feitelijke gang van zaken ter comparitie nader toe te lichten.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 07-06-2016

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2016:1855

Zaaknummer: 200.135.173/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, R.S. van Coevorden en C.J. Frikkee

Advocaten: C.P. van den Eijden en R.E.N. Ploum

Wetsartikelen: 8 Waadi en ABU-CAO