

RECHTSPRAAK

werknemers/grafisch bedrijf X

Wijziging arbeidstijdregeling niet in strijd met garantie-inkomen uit grafimedia-cao.

Feiten

Het grafisch bedrijf heeft in 2012 bij de Centrale Ondernemingsraad (COR) een adviesaanvraag ingediend voor aanpassing van haar arbeidstijdregeling, om zodoende flexibeler in te kunnen spelen op de vraag, om de continuïteit van de onderneming te kunnen waarborgen. De COR heeft positief geadviseerd over dit voorstel, genaamd Panta Rhei. Het grafisch bedrijf heeft deze nieuwe arbeidstijdregeling per 1 januari 2013 ingevoerd. De Panta Rhei-regeling is per 25 april 2016 opgeheven. De regeling hield in dat het grafisch bedrijf een einde heeft gemaakt aan de tot dan gehanteerde vijfploegendienst. Uitgangspunt van de nieuwe arbeidstijdregeling is dat er wordt gewerkt als er werk is en waar er werk is. De periodesalarissen blijven ongewijzigd en het salaris moet worden verdiend door voldoende betaalluren te maken. Conform artikel 3.2.1 van de cao vindt een afbouw plaats van het bedrag waarmee het feitelijk inkomen als gevolg daarvan terugvalt. Deze regeling geldt voor werknemers jonger dan 55 jaar; het aantal betaalluren is voor deze werknemers teruggebracht tot 177 per vier weken (voorheen 193,6 betaalluren per vier weken). Op grond van artikel 3.2.4 van de cao vindt geen afbouw plaats vanaf de vijfenvijftigste verjaardag van een werknemer, voor wie reeds voor zijn vijftigste verjaardag een arbeidstijdregeling met afwijkende diensten gold. Werknemers voldoen aan die vereisten. Het grafisch bedrijf heeft werknemers aangeboden om te kiezen voor afbouw, waardoor zij minder uren behoeften te werken, of voor behoud van het feitelijk inkomen gebaseerd op de vijfploegendienst, waarbij zij dan voldoende betaalluren – te weten 193,6 uren – moesten maken. Werknemers hebben gekozen voor de laatste optie. Zij stellen zich thans op het standpunt dat de gehanteerde methode (meer uren werken voor hetzelfde geld) in strijd is met de cao. Volgens hen dienen de extra uren als overwerk vergoed te worden. Kort samengevat komen de standpunten van partijen neer op het volgende. Volgens werknemers moeten zij sinds de invoering van Panta Rhei feitelijk meer uren werken om hetzelfde loon te blijven verdienen, hetgeen volgens hen in strijd is met de garantieregeling van artikel 3.2.4 van de cao. Het grafisch bedrijf heeft daar tegen ingebracht dat de cao slechts handhaving van het vóór de invoering van Panta Rhei verdiende salaris garandeert, maar niet de manier waarop dat salaris moet worden verdiend. Het grafisch bedrijf heeft verder betwist dat werknemers meer uren moeten werken om hetzelfde loon te verdienen. Hoeveel zij kunnen verdienen hangt volgens het grafisch bedrijf af van de uren waarop zij werken, waardoor het (in verband met toeslagen) zelfs mogelijk is

om in minder uren hetzelfde te verdienen als voorheen. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen.

Oordeel gerechtshof

Het hof oordeelt als volgt.

Garantieloon is niet gelijk aan garantie-uren

De cao voorziet in de mogelijkheid dat per onderneming nadere afspraken worden gemaakt over de invulling van de in de cao daartoe aangegeven onderwerpen, waaronder een arbeidstijdregeling (art. 1.4.4). Partijen zijn het erover eens dat het grafisch bedrijf de arbeidstijdregeling heeft gewijzigd met instemming van de COR en de OR (zoals volgens de cao is voorgeschreven). Ook zijn partijen het erover eens dat deze wijziging in de arbeidstijdregeling ertoe leidt dat het grafisch bedrijf voor al haar werknemers die worden getroffen door die wijziging, artikel 3.2 van de cao dient toe te passen. Kort samengevat ziet deze bepaling op een situatie als bij het grafisch bedrijf aan de orde, te weten dat het inkomen van de werknemers lager wordt als gevolg van een wijziging van afwijkende diensten.

Afwijkende diensten zijn, kort gezegd, diensten die afwijken van de dagdienst, zoals in dit geval de vijfploegendienst waarin het grafisch bedrijf werkte vóór de invoering van Panta Rhei. Artikel 3.2 strekt ertoe dat de wijziging van de afwijkende diensten niet ineens leidt tot een terugval in inkomen, maar dat deze terugval op een geleidelijke manier geschiedt. In de situatie als bij het grafisch bedrijf aan de orde, wordt op grond van artikel 3.2.5 het totale loon van de werknemers die niet vallen onder de garantieregeling van artikel 3.2.4, afgebouwd (het 'feitelijk inkomen', dus het vaste loon en de toeslagen als gevolg van het werken in vijfploegendienst, wordt afgebouwd). Volgens de garantieregeling van artikel 3.2.4 vindt afbouw niet plaats voor de in die bepaling genoemde personen (hierna eenvoudig aangeduid als 'de 55-plussers, waaronder werknemers'). Artikel 3.2.4 vangt aan met 'Afbouw'. Dit slaat logischerwijs terug op artikel 3.2.1, dus op 'afbouw van het feitelijk inkomen'. Noch in artikel 3.2.1 noch in artikel 3.2.4 wordt een koppeling gelegd tussen het feitelijk inkomen en de daarmee gemoeide arbeidstijd. Kortom, uit de tekst van de cao blijkt niet dat ook het aantal te werken uren, nodig om het aantal van 193,6 betaalluren en het daarmee corresponderende feitelijke inkomen te behalen, niet mag wijzigen. Uit de tekst van de cao blijkt slechts dat het feitelijk inkomen niet mag dalen. Hoewel het op het eerste gezicht redelijk lijkt dat de garantieregeling van artikel 3.2.4 ook zou moeten inhouden dat het aantal te werken uren niet mag wijzigen, kan dat niet uit de tekst van de cao worden afgeleid. Het hof acht de uitleg die werknemers geven aan de garantieregeling van artikel 3.2.4 onvoldoende aannemelijk.

Weliswaar komt het er feitelijk op neer dat het gemiddelde uurloon van werknemers daalt wanneer zij daarvoor meer uren moeten werken, maar uit de cao valt niet af te leiden dat dit met de garantieregeling is beoogd te voorkomen. Immers, uit artikel 3.2 valt af te leiden dat een wijziging van de arbeidstijdregeling voor alle werknemers negatieve gevolgen heeft.

Artikel 3.2.5 beoogt een verzachting te geven van die negatieve gevolgen door een afbouwregeling. De niet 55-plussers gaan er allemaal in inkomen op achteruit, terwijl de 55-plussers in elk geval in staat worden gesteld hetzelfde feitelijk inkomen te blijven verdienen.

Om die reden acht het hof het niet uitgesloten dat cao-partijen met de garantieregeling van artikel 3.2.4 een nog iets verdergaande verzachting hebben willen regelen voor 55-plussers in die zin dat hun inkomen er niet op achteruit gaat, maar dat daar dan wel tegenover staat dat zij mogelijk wat meer uren (of op ongunstiger tijden) moeten werken.

Meer uren voor hetzelfde ‘garantie-inkomen’ niet in strijd met cao, tenzij...

Volgens werknemers is de wijze waarop het grafisch bedrijf uitvoering geeft aan de arbeidstijdregeling en de voor hen geldende garantieregeling van artikel 3.2.4 in strijd met artikel 6.2.1 van de cao waarin volgens hen is bepaald dat de wekelijkse gemiddelde arbeidstijd 36 uur bedraagt, terwijl zij gemiddeld substantieel meer uren per week werken. In artikel 6.2.1 is inderdaad bepaald dat de normale arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week bedraagt. Echter, in artikel 6.3.1 is opgenomen dat de overeengekomen arbeidstijdregeling kan worden aangepast door middel van toevoeging of opname van flexibele uren, teneinde fluctuerend aanbod, beschikbare productiemiddelen en personele bezetting op elkaar af te stemmen. Dat nu, is precies wat het grafisch bedrijf heeft gedaan, hetgeen dus niet in strijd is met de cao. De uitleg die werknemers geven aan de garantieregeling van artikel 3.2.4 volgt dus niet uit artikel 6.2.1 omdat daarop in dit geval de uitzondering geldt van artikel 6.3.

Voor zover zij hebben bedoeld dat zij slechts hetzelfde feitelijk inkomen kunnen verdienen als vóór de invoering van Panta Rhei, door te werken op tijden die als meeruren gekwalificeerd worden, heeft het volgende te gelden. Als dat aan de orde is, hetgeen werknemers onvoldoende hebben toegelicht, dan is het hof van oordeel dat dit in strijd is met de garantieregeling van artikel 3.2.4, omdat meeruren niet meetellen voor de hoogte van het feitelijk inkomen. Het hof moet die stelling echter afleiden uit een onduidelijke stelling die nadere interpretatie vraagt en die bovendien pas is ingenomen ter gelegenheid van het pleidooi, terwijl werknemers niet hebben toegelicht waarom in dit geval een uitzondering gemaakt zou moeten worden op de zogenaamde twee-conclusie-regel. Als het hof die stelling al op de juiste manier heeft geïnterpreteerd dan blijft staan dat werknemers onvoldoende inzicht hebben gegeven in de door hen feitelijk gewerkte uren. Ook is niet, althans onvoldoende verduidelijkt of en wanneer zij hebben gewerkt ‘buiten de vastgestelde arbeidstijdregeling’, zoals is bepaald in de eerste alinea van artikel 6.4.1. Zij hebben dus niet voldaan aan hun stelplicht in dit opzicht.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 24-01-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:197

Zaaknummer: 200.160.767/01

Rechters: M.J.H.A. Venner-Lijten, M. van Ham en J.I.M.W. Bartelds

Advocaten: J.A. van den Berg en E. Doornbos

Wetsartikelen: CAO Grafimedia