

RECHTSPRAAK

werknemers/N.V. HVC

Gelijke arbeid, gelijk loon: instandhouding onderscheid loonverschillen bij overgang van onderneming na invoering nieuw loonsysteem niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

Feiten

(Cassatieberoep van AR 2015-0927.) HVC is een energie- en afvalnutsbedrijf waarbinnen door verschillende gemeenten en waterschappen wordt geparticipeerd. Eind 2003 heeft HVC het Centraal Afvalverwijderingsbedrijf West-Friesland (CAW) overgenomen, waaronder de bij CAW in dienst zijnde werknemers. Het voltijdsdienstverband voor medewerkers van HVC betreft in beginsel 40 uur per week, bij CAW was dat op grond van de toen geldende CAR UWO 36 uur per week. Ten behoeve van de voormalige werknemers (waaronder de 61 werknemers in dit geding) van CAW is op 14 oktober 2003 een sociaal plan gesloten tussen HVC, CAW en de vakbonden Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak (hierna: het sociaal plan). Met ingang van 1 april 2009 heeft HVC binnen haar organisatie een nieuw functiewaarderings- en beloningssysteem ingevoerd, het Baarda-systeem. Dit systeem kent een loonschaal van 40 uur per week. HVC heeft het Baarda-systeem niet automatisch toegepast op de van CAW overgenomen werknemers, maar inschaling in dit systeem op basis van een loonschaal van 40 uur per week afhankelijk gesteld van het doen van afstand van hun rechten die hen toekomen volgens het sociaal plan, waaronder de in artikel 7 bedoelde compensatie-uren. Volgens de CAW-werknemers worden zij zodoende ongelijk behandeld. De kantonrechter heeft de vorderingen van de werknemers afgewezen. Het hof oordeelde als volgt. De vraag of sprake is van een ongeoorloofd onderscheid dient te worden beantwoord aan de hand van de eisen van goed werkgeverschap op de voet van artikel 7:611 BW, in welke bepaling de algemene eisen van redelijkheid en billijkheid, zoals neergelegd in artikel 6:2 en 6:248 BW voor het arbeidsrecht uitdrukking vinden. Bij de vaststelling van wat de eisen van goed werkgeverschap voor een geval als het onderhavige inhouden, moet derhalve het beginsel dat gelijke arbeid in gelijke omstandigheden op gelijke wijze moet worden beloond, tenzij een objectieve rechtvaardigingsgrond een ongelijke beloning toelaat, ‘in aanmerking worden genomen’. Anders gezegd: ook ingeval op zichzelf moet worden aangenomen dat werknemers gelijke arbeid in gelijke omstandigheden verrichten, zonder dat voor een verschil in beloning een objectieve rechtvaardigingsgrond valt aan te wijzen, kan dit nog niet zonder meer tot de slotsom leiden dat zij een gelijke beloning behoren te krijgen. Tevens volgt hieruit dat bij de beoordeling van de vraag of een overeengekomen ongelijkheid in beloning op grond

van dit beginsel als ongeoorloofd moet worden beschouwd en derhalve ongedaan gemaakt moet worden, een terughoudende toetsing op haar plaats is, aangezien het hier gaat om een toetsing van gelijke aard als die welke plaatsvindt bij de toepassing van artikel 6:248 lid 2 BW en dat derhalve deze vraag slechts bevestigend kan worden beantwoord indien de ongelijkheid in beloning naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Hetzelfde geldt eens te meer indien de ongelijke beloning voortvloeit uit een collectieve arbeidsovereenkomst, omdat dan tevens het uit verscheidene verdragsbepalingen voortvloeiende zwaarwegende beginsel van de vrijheid van onderhandelen over arbeidsvoorwaarden in het geding is. Vergelijk HR 30 januari 2004, *JAR* 2004/68 (Parallel Entry/KLM en VNV)). Naar het oordeel van het hof is geen sprake van ongeoorloofd onderscheid.

Conclusie A-G Timmerman

De A-G concludeert tot verwerping van het cassatieberoep.

Oordeel

De Hoge Raad verwerpt het cassatieberoep onder verwijzing naar artikel 81 RO.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 24-03-2017

ECLI: ECLI:NL:HR:2017:492

Zaaknummer: 16/00464

Rechters: E.J. Numann, M.J. Kroeze, M.V. Polak, C.E. Du Perron en G. de Groot

Advocaten: J. den Hoed en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:611 BW