

RECHTSPRAAK

Roscaff B.V. en Brand Energy & Infrastructure Services B.V.

Partijen verzoeken de kantonrechter gezamenlijk enkele vragen te beantwoorden over de beloning van (Poolse) uitzendkrachten in het kader van de ABU-cao en cao Metaal & Techniek.

Feiten

Roscaff is een uitzendonderneming en stelt (Poolse) migranten ter beschikking aan Brand Energy. De ABU-cao is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten van de werknemers die Roscaff aan Brand Energy ter beschikking stelt. Roscaff past de uitruilbepaling van artikel 50 ABU-cao toe, in die zin dat een deel van het brutoloon wordt uitgeruild tegen de kosten die worden gemaakt door de arbeidsmigranten voor tijdelijke huisvesting in Nederland en vervolgens als onbelaste vergoeding wordt verstrekt. Brand Energy maakt jaarlijks zeer veel gebruik van flexibele krachten en werkt met verschillende uitzendbureaus samen, onder meer met Roscaff. Brand Energy is werkzaam in de sector Metaalbewerkingsbedrijf en valt onder de cao Metaal & Techniek. In oktober 2014 hebben partijen een mantelovereenkomst voor het inlenen van werknemers gesloten. Behoudens de algemeen geformuleerde bepalingen bevat de mantelovereenkomst geen specifieke bepalingen over de (hoogte en elementen van de) inlenersbeloning die Roscaff in het kader van de terbeschikkingstelling van werknemers aan Brand Energy dient toe te passen. Partijen verzoeken de kantonrechter hun geschil te beslechten door enkele vragen te beantwoorden over de toe te passen beloning.

Oordeel

Tussen partijen is – kort gezegd – in geschil de vraag of Roscaff de tussen partijen gesloten mantelovereenkomst correct naleeft, voor wat betreft de inlenersbeloning conform de ABU-cao en voor wat betreft de adv-regeling conform de cao Metaal & Techniek. De eerste vraag ziet op de stelling van Roscaff dat zij de vergoeding zoals bedoeld in artikel 47 cao Metaal & Techniek (de ‘karweivergoeding’) niet standaard hoeft toe te kennen aan arbeidsmigranten, omdat zij als arbeidsmigranten tijdelijk werkzaamheden in Nederland verrichten en is naar het oordeel van de kantonrechter juist. Partijen twisten over de vraag wat verstaan moet worden onder ‘de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan’ in artikel 47 cao Metaal & Techniek en hoe artikel 16 Regeling reis- en verblijfkosten uit de Bedrijfsregeling van Brand Energy uitgelegd moet worden. Bij de uitleg van een cao-artikel komt betekenis toe aan de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de onderscheiden, op zichzelf mogelijke

tekstinterpretatie zou leiden. Vanuit die optiek onderschrijft de kantonrechter de uitleg die Roscaff geeft aan het begrip 'plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan' als de 'standplaats' dat wil zeggen, plaats waar de werkzaamheden feitelijk door de uitzendkrachten worden verricht. De door Brand Energy bepleite uitleg van 'standplaats' moet worden uitgelegd als vestigingsplaats van het onderdeel waarbij de werknemer in dienst treedt, en leidt ten aanzien van de werknemers van Roscaff die tijdelijk in Nederland gehuisvest worden tot onredelijke en ongewenste uitkomsten. Een en ander neemt niet weg dat de door Brand Energy bepleite uitleg wel toepasbaar is ten aanzien van haar werknemers die niet in Nederland woonachtig zijn. Over de tweede vraag oordeelt de kantonrechter dat de verplichting om de inlenersbeloning toe te passen, geldt ongeacht de vraag of er binnen het bedrijf al dan niet gelijke of gelijkwaardige functies worden bekleed. Over de derde vraag – dienen de woorden 'de plaats waarvoor de dienstbetrekking wordt aangegaan' zoals beschreven in artikel 47 cao Metaal & Techniek, voor uitzendkrachten te worden uitgelegd in die zin dat dit de plaats is waar de uitzendkracht feitelijk zijn werkzaamheden verricht bij de inlener – oordeelt de kantonrechter dat de feitelijke situatie en de vraag of de werknemer feitelijk moet reizen om de werkplek te bereiken beslissend is. Ten aanzien van de vierde vraag – uitruil van de kosten voor dubbele huisvesting – heeft Brand Energy erkend dat Roscaff de dubbele huisvestingskosten op basis van de werkelijke kosten kan uitruilen met andere arbeidsvoorwaarden in het geval Roscaff aan de uitzendkracht, die niet permanent in Nederland woonachtig is, huisvesting ter beschikking stelt en de uitzendkracht daarmee heeft ingestemd. Dat punt is derhalve niet langer tussen partijen in discussie. In het geval de werknemer echter recht heeft op een karweivergoeding, dan is ten aanzien van die vergoeding geen uitruil mogelijk en dient Roscaff die vergoeding aan de werknemer te betalen. Ten aanzien van de vijfde kwestie twisten partijen allereerst over de vraag of Roscaff gerechtigd is de adv-uren in geld uit te betalen aan haar werknemers die bij Brand Energy tewerk zijn gesteld, nu Brand Energy volgens de cao Metaal & Techniek ten aanzien van haar eigen werknemers gehouden is hen in staat te stellen die adv-uren in vrije tijd op te nemen en het haar niet is toegestaan de adv-uren in geld aan hen uit te betalen. Terecht heeft Roscaff gesteld dat zij niet gehouden is aan de cao Metaal & Techniek. Zij is gebonden aan de ABU-cao. Derhalve moet worden geconcludeerd dat het Roscaff vrij staat bij de uitbetaling van die adv-uren een percentage te hanteren die is gebaseerd op het aantal werkbare dagen in enig jaar, gedeeld door het bruto feitelijk loon. De kantonrechter beantwoordt die vraag bevestigend, in lijn met het oordeel van SNCU.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-03-2017

Zaaknummer: 5584660 VZ VERZ 16-51338