

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./werkgever

Uitleg artikel 26 lid 2 sub e jo. sub h van de CAO

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Verloning conform normeringsregels alleen toegestaan indien aan specifieke voorwaarden is voldaan (zoals overleg met OR).

Feiten

Werknemers zijn bij werkgever in dienst geweest als internationaal chauffeur. Bij brief van 16 februari 2015 heeft FNV werkgever verzocht en zo nodig gesommeerd te stoppen met de toepassing van haar eigen normeringsregeling (voor de loonberekening) en is werkgever verzocht ten aanzien van werknemer 3 en werknemer 2 een nacalculatie te maken en de daarbij behorende nabetalingen te doen. Bij brieven van 3 juli 2015 en 9 oktober 2015 is ook namens werknemer 1 respectievelijk werknemer 4 verzocht om nabetaling van te weinig betaald loon. Werkgever heeft aan het verzoek tot nabetaling van loon geen gevolg gegeven. De kantonrechter heeft bij vonnis van 1 december 2016 de vorderingen van werknemer 1, werknemer 3 en werknemer 4 voor een klein deel toegewezen en werkgever veroordeeld in de kosten van de procedure. Werknemers kunnen zich met het vonnis van de kantonrechter niet verenigen.

Oordeel

Naar werkgever stelt, hebben werknemers hun recht verwerkt om alsnog tegen de in hun ogen incorrecte loonbetaling te protesteren. De kantonrechter heeft in het vonnis van 14 juli 2016 het door werkgever gedane beroep op rechtsverwerking verworpen. Het hof deelt dat oordeel. Zoals de kantonrechter terecht heeft overwogen, is volgens vaste rechtspraak voor het aannemen van rechtsverwerking enkel tijdsverloop of enkel stilzitten onvoldoende. Werkgever betoogt dat hij onredelijk in zijn positie wordt benadeeld door alsnog van hem te verlangen aan te tonen dat de uren waarvan werknemers betaling verlangen, niet gemaakt zijn. Hij beroept zich ook in dat verband op rechtsverwerking. Het hof gaat aan dat verweer voorbij. Uit niets blijkt dat die toegepaste correcties, waarvan betaling verlangd wordt, niet meer te achterhalen zijn. Partijen twisten tevens over de betekenis en toepasselijkheid van artikel 26 lid 2 sub e jo. h van de Cao. De tekst van artikel 26 van de Cao is naar het oordeel van het hof duidelijk. Werkt een transportbedrijf met urenverantwoordingsstaten waarop de chauffeur zelf zijn uren moet registreren, dan geldt de driemaandentermijn van artikel 26 lid 2 sub e. Klaagt de werknemer niet binnen deze termijn, dan geldt de urenverantwoordingsstaat als bewijs. Werkt een transportbedrijf met elektronische tijdregistratiesystemen, zoals

boordcomputers, dan geldt deze termijn van drie maanden ingevolge artikel 26 lid 2 sub h van de Cao niet. Dit betekent dat de driemaandentermijn als bedoeld in artikel 26 Cao lid 2 sub e voor werknemers niet geldt. Voor een andere uitleg is, gelet op de tekst van de Cao, naar het oordeel van het hof geen ruimte. Werkgever betoogt nog, zo een beroep op de driemaandentermijn hem niet toekomt, dat het in strijd met de redelijkheid en billijkheid zou zijn als werknemers zonder enig bewijs nabetaling van uren kunnen vorderen waarvan zij niet kunnen aantonen dat zij ze hebben gemaakt terwijl zij nooit tegen de correcties hebben geprotesteerd. Het hof passeert dat verweer. Om een loonvordering af te wijzen op grond van onaanvaardbaarheid ligt de lat hoog en werkgever heeft onvoldoende gesteld om de conclusie te kunnen rechtvaardigen dat daarvan sprake is. Uitgangspunt is dat werknemers recht hebben op uitbetaling van hun diensturen, verminderd met de rust- en pauze-uren. Tussen partijen is in discussie op welke wijze werkgever op de door werknemers aangeleverde gegevens correcties mag aanbrengen en of werkgever daarbij gebruik heeft gemaakt van een normeringsregeling. Artikel 26 lid 3 sub a van de cao bepaalt dat de werkgever de normale duur van de werkzaamheden kan normeren op basis van sociaal en economisch verantwoorde praktijkervaringen en de loonberekening daarop mag baseren, de zogenoemde normeringsregeling. Om deze normeringsregeling te mogen toepassen dient de werkgever wel eerst de instemming te verkrijgen van de werknemers- en werkgeverorganisaties na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Vast staat dat werkgever niet aan die vereisten heeft voldaan, zodat hij niet mag verlonen overeenkomstig een normeringsregeling. In het navolgende zal het hof de diverse grieven bespreken. In grief 1 komen werknemers op tegen het oordeel van de kantonrechter dat een redelijke uitleg van artikel 26 lid 2 sub h van de CAO tot de conclusie leidt dat de vrijstelling geen betrekking heeft op de reclametermijn van drie maanden en dat die drie maanden ook voor werknemers geldt. Het hof is, anders dan de kantonrechter, van oordeel dat de vrijstelling als genoemd in artikel 26 lid 2 sub h van de Cao ook ziet op de reclamatietermijn van drie maanden. Grief 1 gaat op. Grief 3 en 6 zien beide op toepassing van de pauzestafel. Thans is ook niet meer na te gaan, als er door werknemers onvoldoende pauze/rust genomen is, wat daar de reden van geweest is. Voor zover er geen of onvoldoende pauzes of rust genomen is, is die tijd mogelijk ook als arbeidstijd aan werkgever ten goede gekomen. De grieven 3 en 6 treffen naar het oordeel van het hof dan ook doel. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen is het voor het hof op dit moment nog niet mogelijk in deze zaak een eindarrest te wijzen. Het hof zal de zaak naar de rol verwijzen om werknemers de gelegenheid te geven om met inachtneming van hetgeen hiervoor is overwogen, de vorderingen opnieuw te berekenen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-09-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:2253

Zaaknummer: 200.211.101/01

Rechters: S.R. Mellema, M.L.A. Filippini en M.V. Ulrici

Advocaten: J.H. Mastenbroek en E.J.A. Franssen

Wetsartikelen: 26 lid 2 cao Beroepsgoederenvervoer