

RECHTSPRAAK

Federatie Nederlandse Vakbeweging/Afeer

Het instructierecht van de werkgever brengt mee dat de werkgever een collectieve koffie- en theeversprekking ook mag afschaffen dan wel mag vervangen door een andere regeling.

Feiten

Enkele gemeentebesturen hebben hun bevoegdheden en verplichtingen uit de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) aan Synergion overgedragen. Synergion is verplicht om de cao op haar werknemers toe te passen. Bij Synergion gold het gebruik dat jaarlijks een werktijdenregeling werd vastgesteld. Een fulltime dienstverband bij Synergion bedraagt 36 uren per week. Als gevolg van de werktijdenregeling waren de werknemers van Synergion in de sector Industrie-Metaal begin 2015 gedurende 42,5 uren op het werk aanwezig. Binnen dit uren totaal hadden zij 2,5 uren per week onbetaalde lunchpauze en genoten zij gedurende 2 uren en 20 minuten per week (5 x 28 minuten per dag) doorbetaalde thee- en koffiepauzes. Tevens werden wekelijks vier compensatie-uren opgebouwd. Ingegeven door de slechte financiële situatie van Synergion zijn de (circa 80) medewerkers van de sector Industrie-Metaal per 1 april 2015 gedetacheerd bij Rensel Metaal B.V. (hierna: Rensel Metaal). Zonder dat de ondernemingsraad daarmee heeft ingestemd is de betaalde koffie- en theepauze op 14 september 2015 per direct geschrapt. In essentie verschillen partijen van mening over het antwoord op de vraag of Synergion, als formele werkgever van de circa 80 bij Rensel Metaal gedetacheerde werknemers, de schriftelijk vastgestelde regeling omtrent de doorbetaalde koffie- en theepauzes (2 keer 14 minuten per dag) mocht afschaffen. FNV vordert onder meer een verklaring voor recht dat de door Synergion voor het jaar 2015 vastgestelde regeling omtrent betaalde koffie- en pauzetijden niet in strijd is met het standaardkarakter van de cao alsmede dat de werktijdenregeling Synergion 2015 op het punt van de werktijd en op het punt van de pauzetijden niet nietig is en derhalve alsnog moet worden toegepast, het Synergion niet was toegestaan om de werktijdenregeling 2015 voor de sector Industrie-Metaal met onmiddellijke ingang af te schaffen en de werktijdenregeling voor de sector Industrie-Metaal op het punt van de doorbetaalde pauzetijden ook voor het jaar 2016 ongewijzigd moet worden toegepast nu de regeling voor de andere sectoren in 2016 ook heeft gegolden. De kantonrechter heeft de vorderingen van FNV afgewezen, omdat toepassing van de vroegere regeling omtrent de koffie- en theepauzes meebrengt dat de werknemers met een fulltime dienstverband in strijd met de cao niet 36 uren per week of over een periode van 26 weken gemiddeld 36 uren per

week arbeid verrichten, maar per week slechts 33 uren en 40 minuten.

Oordeel

Inzet van het geding is de koffie- en theepauze van de bij Rensel gedetacheerde WSW-werknemers.

Synergion mag als werkgever regels stellen over de invulling van de arbeidstijd van zijn werknemers. Hij mag ook regels stellen over de koffie- en theeverstrekking. Het hof deelt de opvatting van FNV dat het standaardkarakter van de cao zich er niet tegen verzet dat de werkgever bepaalt dat de koffie en thee op een vastgesteld tijdstip, onder werktijd, collectief wordt verstrekt. Het instructierecht van de werkgever brengt evenwel mee dat de werkgever een dergelijke collectieve onderbreking ook mag afschaffen dan wel mag vervangen door een andere regeling. Synergion heeft voor zijn bij Rensel gedetacheerde werknemers met ingang van 14 september 2015 twee verplichte onbetaalde pauzes ingevoerd, buiten de reguliere lunchpauze. Deze pauzes behoren niet tot de werktijd. Artikel 5.4 van de Arbeidstijdenwet noopte niet tot het instellen van deze extra pauzes. Voor het verplichten van deze pauze had Synergion op grond van artikel 27 van de WOR de instemming nodig van de ondernemingsraad. Vaststaat dat Synergion dit besluit niet aan de OR heeft voorgelegd. FNV heeft voorts betoogd dat de afschaffing van de collectieve onderbreking voor koffie- en thee gedurende de werktijd, uitsluitend voor de bij Rensel gedetacheerde werknemers, strijd oplevert met goed werkgeverschap. Dit betoog treft geen doel; enerzijds omdat het instructierecht van de werkgever dit toelaat en anderszijds omdat de betrokken werknemers bij hun detachering duidelijk is gemaakt dat de arbeidstijdenregeling van Rensel zal worden toegepast. Gesteld noch gebleken is dat gewijzigde werktijdenregeling bij Rensel ertoe heeft geleid dat voor WSW-werknemers een andere werktijdenregeling dan voor de andere Rensel-werknemers geldt, terwijl ook anderszins niet is gebleken dat de afschaffing van de 'oude' collectieve onderbreking voor koffie en thee tot strijd leidt met enig recht of enige verplichting uit de cao. De door Synergion in 2015 ingevoerde extra pauzes kwalificeren niet als werktijd. De vordering tot doorbetaling van het loon gedurende deze pauze stuit daarop af. Datzelfde geldt voor de gevorderde verklaringen voor recht, die voor het grootste gedeelte geen zelfstandig karakter hebben. De wijziging van de koffie- en theeonderbreking met ingang van 15 september 2015 is weliswaar naar 's hofs oordeel niet op juiste wijze doorgevoerd, maar dit gebrek betreft de instelling van de extra pauzes en niet de door FNV centraal gestelde afschaffing van de collectieve onderbreking gedurende de werktijd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-06-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:4895

Zaaknummer:

Rechters: J.H. Kuiper, W.F. Boele en W.A. Zondag

Advocaten: J.D.A. Domela Nieuwenhuis en D. Kuijken

Wetsartikelen: 11:7 lid 1 onderdeel e Arbeidstijdenwet en 12 Wet CAO