

RECHTSPRAAK

Werknemer/Randstad Resource Bedrijf Zakelijk B.V

De vraag of Randstad heeft mogen afgaan op door NXP verstrekte informatie is binnen het toetsingskader van artikel 8 lid 1 Waadi niet van belang, nu werknemers indien en voor zover deze informatie achteraf gezien onjuist is met terugwerkende kracht een vordering kunnen instellen.

Feiten

Werknemers zijn allen gedurende een bepaalde periode of bepaalde periodes vanaf november 2009 in dienst van Randstad op basis van een uitzendovereenkomst werkzaam (geweest) ten behoeve van NXP in een vijfploegenrooster. Bij NXP geldt en gold de cao-NXP. Hierin zijn onder meer de beloning en de toeslagen geregeld. Op de arbeidsovereenkomst met Randstad is de ABU-cao van toepassing. Begin 2016 is gebleken dat de beloning die Randstad gedurende de terbeschikkingstelling van werknemers aan NXP aan hen heeft betaald, in elk geval ten dele niet overeenkomstig de cao-NXP was. Randstad heeft aan werknemers een voorstel gedaan tot aanpassing van de ploegentoeslag en de berekeningsmethodiek. Dit is niet geaccepteerd. Vervolgens hebben er onderhandelingen plaatsgevonden tussen Randstad en een aantal werknemers over de beloningselementen. Die hebben niet tot overeenstemming geleid. Werknemers vorderen achterstallig loon. Randstad voert verweer.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemers recht hebben op de inlenersbeloning van NXP. Een aantal vragen houdt partijen verdeeld. Deze worden door de kantonrechter afzonderlijk behandeld. Vraag 1: Vormt artikel 20 lid 2 cao ABU een toegestane afwijking van artikel 8 Waadi? De kantonrechter oordeelt dat gelet op de ruime formulering van artikel 8 Waadi, artikel 20 lid 2 cao ABU hiervan afwijkt. Deze afwijking is geoorloofd nu het geen in duur beperkte afwijking is, en de afwijking niet is opgenomen in de NXP, maar in de ABU. Vraag 2: Vormt de inschaling als zodanig onderdeel van het begrip 'inlenersbeloning' in artikel 20 lid 2 cao ABU? De vordering van eisers is (mede) gebaseerd op de stelling dat zij niet zijn ingeschaald op dezelfde wijze als werknemers die werkzaam waren in gelijke of gelijkwaardige functies, in dienst van NXP. Deze vordering valt naar het oordeel van de kantonrechter dan ook buiten de reikwijdte van artikel 20 lid 2 cao ABU en dient rechtstreeks getoetst te worden aan artikel 8 lid 1 Waadi. Randstad erkent dat uitzendkrachten voor

dezelfde werkzaamheden op dezelfde wijze ingeschaald dienen te worden maar stelt dat zij daarbij is afgegaan op de door NXP verstrekte informatie. De vraag of Randstad heeft mogen afgaan op door NXP verstrekte informatie is binnen het toetsingskader van artikel 8 lid 1 Waadi niet van belang, nu werknemers indien en voor zover deze informatie achteraf gezien onjuist is met terugwerkende kracht een vordering kunnen instellen. Ten behoeve van de toetsing met betrekking tot de inschaling is nadere informatie nodig betreffende de werkzaamheden die werknemers hebben uitgevoerd gedurende de relevante periodes dat zij daar werkten, hun respectievelijke inschaling en de vraag hoe deze zich verhoudt tot de inschaling en beloning van de medewerkers in vaste dienst bij NXP. Werknemers kunnen uitsluitend aanspraak maken op een inlenersbeloning bestaande uit de in artikel 20 lid 2 cao ABU genoemde componenten. De vorderingen van werknemers betreffende de hindertoeslag en het persoonlijk budget vallen niet onder deze componenten en daarmee buiten het hun toekomende inlenersloon. De ploegentoeslag en het daarbij te hanteren vloerbedrag, de overwerktoeslag en de feestdagtoeslag vallen in beginsel wél onder het inlenersloon dat werknemers ingevolge artikel 20 lid 2 sub c cao ABU dienen te ontvangen. De ABU-cao heeft in de afgelopen jaren een evolutie doorgemaakt. In de cao die gold in 2015, die destijds van toepassing was, is opgenomen dat bij aanvang van de terbeschikkingstelling de uitzendkracht op de hoogte wordt gesteld van de informatie die de uitzendorganisatie van de inlener heeft ontvangen. Op niet-naleving van deze verplichting stond (nog) niet de sanctie voor de werkgever dat de inlenersbeloning kon terugwerken. Anders dan door eisers gesteld brengt dit artikel zoals dat gold in de relevante periodes, niet met zich dat Randstad zelf had moeten checken of de opgegeven informatie juist was. Van kennelijk misbruik/opzet is naar het oordeel van de kantonrechter voorts geen sprake. De vorderingen betreffende de ploegentoeslag en het daarbij te hanteren vloerbedrag en tot betaling van overige toeslagen, worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:7730

Zaaknummer: 6510532 CV EXPL 17-28009

Rechters: T.S. Pieters

Advocaten: J.M. Caro en G.J. Gerrits

Wetsartikelen: 8 Waadi