

RECHTSPRAAK

Uitleg bedrijfscao. Over de tijd die een werknemer buiten zijn dienstrooster besteedt aan een door werkgever verplichte opleiding is werkgever geen overwerktoeslag verschuldigd.*Feiten*

Werkgeefster exploiteert een bedrijf dat zich bezighoudt met de vervaardiging van synthetische en kunstmatige vezels. Zij heeft locaties in Arnhem, Delfzijl en Emmen. FNV wil dat de werknemers die een door werkgeefster verplichte opleiding volgen buiten hun reguliere dienstrooster, op grond van de toepasselijke cao een extra vergoeding krijgen in de vorm van een overwerktoeslag. De cao bevat naast definitiebepalingen een artikel met betrekking tot overwerk. Ook bevat de cao een hoofdstuk over het behoud en de ontwikkeling van de inzetbaarheid van medewerkers, waarin onder meer bepalingen zijn opgenomen met betrekking tot opleidingstijd. Werkgeefster hanteert daarnaast een regeling opleidingsfaciliteiten, waarin is bepaald dat opleidingstijd wordt beschouwd als werktijd en dat er geen sprake is van overwerkvergoeding. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat zij haar werknemers alleen tegemoet hoeft te komen op basis van 'tijd voor tijd' en dat zij voor de tijd gemoeid met een verplichte opleiding aan haar werknemers niet ook een extra vergoeding hoeft te betalen. De kantonrechter heeft FNV gelijk gegeven. Werkgeefster vordert in hoger beroep de vernietiging van het vonnis van de kantonrechter en alsnog de afwijzing van de vorderingen van FNV, met veroordeling van FNV tot terugbetaling van al wat werkgeefster ter uitvoering van dat vonnis aan FNV heeft voldaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft tegen het vonnis van de kantonrechter zes grieven voorgesteld. Met de grieven 2 en 3 wordt het geschil van partijen over de betekenis, uitleg en reikwijdte van enkele bepalingen uit de cao aangaande het wel of niet verschuldigd zijn van een overwerkvergoeding als bedoeld in artikel 22 van de cao in volle omvang aan het hof voorgelegd. Het hof stelt voorop dat de tijd die gemoeid is met een door werkgeefster verplichte opleiding, arbeidstijd is in de zin van de Arbeidstijdenwet en de Arbeidstijdenrichtlijn. Maar dat betekent nog niet dat die tijd tevens arbeidstijd of werktijd is in de zin van wat partijen aan arbeidsvoorwaarden hebben afgesproken, zoals neergelegd in een arbeidsovereenkomst en/of een cao. Volgens vaste rechtspraak geldt voor de uitleg van een (of meer) bepaling(en) van een cao de zogeheten cao-norm. Die houdt in dat aan een bepaling van een cao een uitleg naar objectieve maatstaven moet worden gegeven. Daarbij zijn in beginsel de bewoordingen van die bepaling, gelezen in het licht van de hele tekst van de cao, van doorslaggevende betekenis. Het gaat dus niet om de bedoelingen van de partijen die

de cao tot stand hebben gebracht, als die niet uit de daarin opgenomen bepalingen kenbaar zijn, maar om de betekenis die naar objectieve maatstaven volgt uit de bewoordingen waarin de cao is gesteld. Het hof komt tot de conclusie dat in de cao noch ‘arbeidstijd’ noch ‘opleidingstijd’ is gedefinieerd of omschreven. Uit een en ander volgt dat de terminologie in de cao op zich niet steeds consequent wordt gebruikt maar ook dat de gebruikte begrippen ‘arbeidstijd’ en ‘werktijd’ als ook ‘arbeidstijden’ en ‘werktijden’ daarin onderling uitwisselbaar zijn. Uit een en ander blijkt afdoende dat met die begrippen wordt bedoeld op de tijd dat, onderscheidenlijk de tijden waarbinnen, een werknemer volgens het rooster werkt, ofwel zijn werkzaamheden verricht. De bewoordingen van artikel 22 van de cao zien op extra gewerkte uren in het reguliere/eigenlijke werk van de werknemer en daarmee niet op extra bestede tijd (buiten het dienstrooster) aan andere, op verzoek of instructie van de werkgever verrichte activiteiten buiten het reguliere/eigenlijke werk, zoals het volgen van een verplichte opleiding. In artikel 42 van de cao (inzetbaarheid en marktkansen) wordt onder meer beschreven dat tijd besteed door een werknemer aan verplichte opleiding, arbeidstijd (ofwel werktijd) is als die bestede opleidingstijd samenvalt met de arbeidstijd, ofwel binnen het dienstrooster van de werknemer valt. Voldoende aannemelijk is dat daarmee tot uitdrukking wordt gebracht dat een werknemer die binnen het dienstrooster zijn tijd deels heeft moeten besteden aan door een werkgever verplichte opleiding, geacht wordt te hebben gewerkt in de zin van het voor hem geldende dienstrooster, ofwel dat de werknemer niet te weinig heeft gewerkt. Volgens het hof wijzen de cao-bepalingen er voldoende duidelijk op dat opleidingstijd, als het gaat om de wijze van beloning daarvan, volgens de cao anders mag worden behandeld dan (reguliere/eigenlijke) werktijd. De door FNV te hanteren uitleg dat opleidingstijd ook als werktijd in de zin van artikel 22 van de cao moet worden aangemerkt en dat in opleidingstijd en werktijd qua beloning geen onderscheid mag worden gemaakt, leidt tot het gevolg dat een werknemer die buiten zijn dienstrooster tijd besteedt aan een opleiding extra zou worden beloond. De door FNV voorgestane gelijke behandeling van alle buiten een dienstrooster bestede uren leidt er dan toe dat de keus van de werknemer om de opleiding te volgen buiten het dienstrooster financieel op werkgeefster wordt afgewenteld in de vorm van het verschuldigd raken van een overwerktoeslag. Dat gevolg past naar het oordeel van het hof niet goed bij het in artikel 42 neergelegde uitgangspunt dat werkgever en werknemer gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen van de werknemer. Het hof komt tot het oordeel dat opleidingstijd die door een werknemer besteed is buiten het dienstrooster, niet onder het bereik valt van het in artikel 22 van de cao bedoelde overwerk, ofwel de daar bedoelde extra gewerkte uren. Het hof vernietigt het vonnis van de kantonrechter en doet opnieuw recht door de vordering van FNV af te wijzen en FNV te veroordelen tot terugbetaling aan werkgeefster van al wat zij ter uitvoering van het vonnis van de kantonrechter aan FNV heeft betaald.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-03-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:2449

Zaaknummer: 200.289.359/01

Rechters: W.F. Boele, M.E.L. Fikkers en R.S. de Vries

Advocaten: D. Kuijken en R.A. Severijn

Wetsartikelen: 15 en 16 Wet CAO