

RECHTSPRAAK

Uitleg van het begrip ‘daadwerkelijk overdragen van werkzaamheden’ in de definitie van ‘ploegenarbeid’ in de cao’s Slagersbedrijf voor de periode 2015-2018.

Feiten

Werknemer is op 4 mei 2015 in dienst getreden bij onderneming X en is werkzaam als operator in ploegendienst. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Slagersbedrijf (hierna: cao) van toepassing. Eind 2019 zijn de bedrijfsactiviteiten van X overgeheveld naar werkgeefster (overgang van onderneming) en is werknemer mee overgegaan naar werkgeefster. In de cao staat een bepaling met betrekking tot de definitie van ploegenarbeid. Een van de voorwaarden is dat sprake moet zijn van ‘het daadwerkelijk overdragen van werkzaamheden’. Werknemer vordert X en werkgeefster hoofdelijk te veroordelen tot betaling van achterstallige ploegentoeslag over de jaren 2015 tot en met 2018 (€ 14.442,66 bruto), vermeerderd met vakantiegeld hierover (€ 1.155,41 bruto) en wettelijke verhoging en rente. Aan deze vordering legt werknemer ten grondslag dat hij in genoemde periode werkzaamheden heeft verricht voor X in diensten die zich volgens de toen geldende cao lieten kwalificeren als ‘ploegenarbeid’ waarvoor een bijzondere toeslag op het overeengekomen loon van toepassing was. X heeft die toeslag niet betaald, aldus werknemer. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat de door werknemer verrichte werkzaamheden inderdaad kunnen worden aangemerkt als ploegenarbeid in de zin van de toentertijd toepasselijke cao’s. De vorderingen zijn – tegen X en werkgeefster hoofdelijk – toegewezen. X en werkgeefster hebben hoger beroep ingesteld. Het geschil beperkt zich in hoger beroep tot de vraag wanneer nu sprake is van ‘het daadwerkelijk overdragen van werkzaamheden’.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werkgeefster en X stellen zich op het standpunt dat tijdens de ploegenwissel sprake is van uitwisseling van informatie (en dat werknemer daarbij betrokken is als operator), maar dat dit niet hetzelfde is als een overdracht van werkzaamheden, de cao-voorwaarde voor het bestaan van ploegenarbeid. Het hof gaat hier niet in mee. Het doorgeven van informatie tijdens de ploegenwisseling behoort volgens het hof tot de werkzaamheden van een operator en volgt uit de omstandigheid dat een overlap van diensten bestaat (waarvoor de operator ook beloond wordt) en X en werkgeefster het kennelijk ook noodzakelijk vinden dat een dergelijke overdracht plaatsvindt en een opvolgend operator niet aan de start van zijn dienst eerst zelf onderzoek moet gaan doen naar alle feiten en omstandigheden die van invloed zijn op het lopende productieproces. Verder hebben X en werkgeefster nog gewezen op de tekstuele wijziging van de cao zoals die per 1 januari 2019 in

werking is getreden. Het hof merkt dienaangaande op dat dit niet relevant is voor de vraag hoe de in de periode 2015-2018 geldende cao's moeten worden uitgelegd. Namens X en werkgeefster is bepleit dat aan de tekstuele wijziging de bedoeling ten grondslag heeft gelegen een regeling te treffen die afweek van de tot dan toe geldende regeling. Volgens het hof kan echter aan de bedoeling van de onderhandelende cao-partijen geen betekenis worden toegekend, althans niet voor zover daarvan niet blijkt uit een schriftelijke toelichting op de cao (die ontbreekt). Daarbij merkt het hof op dat niet duidelijk is of met de tekstuele wijziging in de cao per 1 januari 2019 is beoogd een van de eerdere cao's afwijkende regeling te treffen, dan wel is beoogd om een bestaande interpretatie schriftelijk vast te leggen. Voor wat betreft de rechtsgevolgen van de tekstinterpretatie van de kantonrechter merkt het hof op dat de grond voor het toekennen van een toeslag voor ploegenarbeid (onder meer) zal zijn gelegen in de omstandigheid dat een werknemer in zijn sociale verkeer belemmerd wordt doordat hij in wisselende diensten moet werken. De zeven voorwaarden waar in deze casus wel aan wordt voldaan (zie vonnis in eerste aanleg) vormen een dergelijke belemmering. Daaruit volgt dat in dit geval de reden om een toeslag voor deze vorm van arbeid te geven (ongemakscompensatie) bestaat. Bij een andere uitleg dan die zoals die door de kantonrechter wordt gegeven, ontstaat een situatie waarin een werknemer (bovenmatig) wordt belast in zijn sociaal verkeer, zonder dat daarvoor enige compensatie wordt geboden, hoewel de cao de mogelijkheid daartoe wel biedt. Uit het voorgaande volgt dat het hoger beroep faalt. Het hof bekrachtigt de bestreden vonnissen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 31-01-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:377

Zaaknummer: 200.310.209 _01

Rechters: J.W. van Rijkom, R.J.M. Cremers en R.J. Voorink

Advocaten: A. Robustella en R.H.G. Evers

Wetsartikelen: cao Slagersbedrijf