

RECHTSPRAAK

werknemer/Hegeman BV

Uitleg CAO van correctiebevoegdheid in urenregistratie door werkgever. Bewijslast rechtmatigheid van correctie rust op werkgever

Tussen partijen is in geschil of Hegeman terecht over de jaren 1998 tot en met 2005 uren heeft geschraapt uit de door werknemer via de boardcomputer verstrekte urenopgave. Hegeman heeft niet betwist dat zij uren heeft geschraapt, maar zij stelt dat zij daartoe gerechtigd was op grond van de toepasselijke CAO en het door haar gehanteerde chauffeurshandboek, waarmee werknemer zich akkoord heeft verklaard. Partijen verschillen van mening over de vraag wie de bewijslast draagt van de stelling dat al dan niet terecht uren zijn geschraapt en of werknemer hiertegen al dan niet op de in het chauffeurshandboek voorgeschreven wijze, bezwaar heeft aangetekend. Het gaat daarbij in het bijzonder om de vraag in hoeverre de werkgever op grond van artikel 23 van de CAO eenzijdig correcties mag doorvoeren in de urenstaten van werknemer, zonder instemming van vakbonden en/of de ondernemingsraad.

Het hof oordeelt als volgt. Artikel 23 lid 1 onder a van de CAO's stelt tot uitgangspunt dat alle diensturen worden uitbetaald onder aftrek van de werkelijk genoten dagelijkse rust en onder aftrek van de – in een bijlage bij de CAO's beschreven – pauzetijden. Volgens artikel 23 lid 2 onder b van de CAO's moeten deze diensturen door de werknemer worden geregistreerd op een door de werkgever te verstrekken urenverantwoordingsstaat en geldt tevens een registratieplicht voor de uren besteed aan rust, pauzes en de correcties. Uit artikel 23 leden e en g van de CAO's volgt uitdrukkelijk dat het de werkgever vrij staat de door de werknemer via de urenverantwoordingsstaat opgegeven uren te controleren. De werknemer dient ten behoeve van deze controle de tachograafschijven aan de werkgever over te leggen. Uit deze controlebevoegdheid volgt naar het oordeel van het hof dat de werkgever een correctiebevoegd heeft. Zonder correctiemogelijkheid zou de controlebevoegdheid immers zonder betekenis zijn. Artikel 23 van de CAO's meldt weliswaar niet met zoveel woorden dat de werkgever naast de gegevens van de tachograaf ervaringsgegevens mag gebruiken, maar dit artikel staat daaraan naar het oordeel van het hof ook niet in de weg. Immers, zonder het gebruik van ervaringsregels, zou een zinvolle controle van werkzaamheden die niet door de tachograaf worden geregistreerd niet mogelijk zijn en zou de werkgever geen correctiemogelijkheden hebben indien één bepaalde werknemer voor bepaalde werkzaamheden structureel (wezenlijk) meer uren opgeeft dan collega's die dezelfde werkzaamheden verrichten. Het hof acht niet aannemelijk dat de opstellers van de CAO's dit rechtsgevolg voor ogen hebben gehad. Het feit dat de werkgever voor de controle naast tachograafschrijven gebruik maakt van ervaringsgegevens, leidt voorts niet tot het oordeel dat

de werkgever (feitelijk) een normeringsregeling hanteert als bedoeld in artikel 23 lid 3 van de CAO's (vergelijk HR 8-2-2002, NJ 2002, 284).

Met betrekking tot de bewijslast overweegt het hof dat nu in dit geval gebruik is gemaakt van een boardcomputer, de zogenoemde 'kassabon' in beginsel geldend is. De werknemer dient te stellen en zo nodig te bewijzen dat uren zijn geschrapd. De kassabon is daarbij uitgangspunt voor de bepaling van de daadwerkelijk gemaakte diensturen. Tevens moet de werknemer stellen en zo nodig bewijzen, dat hij tegen de loonafrekening tijdig (binnen vier weken na ontvangst van de urenverantwoordingsstaat) schriftelijk en gemotiveerd bezwaar heeft gemaakt als bedoeld in artikel 3.13 van het chauffeurshandboek. De werkgever zal vervolgens dienen te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij rechtmatig correcties in deze uren heeft aangebracht.

Ten slotte dient te worden geoordeeld over de vraag of werknemer tijdig heeft gereclameerd. Hageman beroept zich op de reclameringsperiode van vier weken uit het chauffeurshandboek. Het hof oordeelt evenwel dat deze bepaling aldus moet worden gelezen dat binnen vier weken kenbaar moet worden gemaakt dat werknemer de correcties betwist, hetgeen werknemer heeft gedaan. Door vervolgens geen verdere acties te ondernemen, wil niet zeggen dat werknemer zijn recht heeft verwerkt. Zodra de werkgever weet dat de werknemer het niet eens is met de correcties ligt het op de weg van de werkgever – hoewel hij daartoe krachtens de cao niet is verplicht – daarvan een valide administratie bij te houden. Dat Hageman daarmee onredelijk wordt benadeeld in zijn bewijslast, doet niet ter zake.

Volgt aanhouding van de zaak om Hageman in staat te stellen te bewijzen dat hij de correcties rechtmatig heeft doorgevoerd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-07-2009

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2009:BL0939

Zaaknummer: 104.003.398

Wetsartikelen: WCAO