

RECHTSPRAAK

FNV Kunsten Informatie en Media en de ondernemingsraad Rotatiedrukkerij Voorburgwal/Telegraaf Media Groep en Centrale Ondernemingsraad van Telegraaf Mediagroep

Delegatie van cao-bevoegdheid tot arbeidsvoorwaardenvorming op decentraal niveau is niet in strijd met de cao en leidt wel tot gebondenheid werknemers. Artikel 32 WOR verzet zich niet tegen gedelegeerde gebondenheid. Wijziging arbeidsvoorwaarden middels collectieve regeling is niet in strijd met artikel 6:258 jo. 6:248 BW. Artikel 7:611 jo. 7:613 BW mist toepassing nu het geschil tussen werkgever en vakbonden/medezeggenschapsorganen betreft.

De Grafimedia-cao kent een zogenoemde gelaagde structuur van arbeidsvoorwaardenvorming. Dit houdt in dat de uitwerking van arbeidsvoorwaarden op centraal niveau (tussen werkgever en vakbonden) vervolgens op decentraal niveau plaatsvindt (tussen werkgever en werknemers(vertegenwoordiging)), waarbij werkgever en werknemers op decentraal niveau met elkaar overleg voeren. Bij meer dan vijftig werknemers in de onderneming is de OR de aangewezen partij om namens de werknemers dat overleg te voeren. Tijdens een vergadering op 15 december 2009 hebben de COR en TMG overeenstemming bereikt over een 'Principe-akkoord op hoofdlijnen aanpak bovenmatigheid' (hierna: het akkoord). Het akkoord voorziet in een plan om boven de cao uitstijgende lonen te matigen. Volgens werknemers en vakbonden is het akkoord niet conform de procedure van de Grafimedia-cao tot stand gekomen. Indien het akkoord wel de in de Grafimedia-cao bedoelde rechtsgevolgen heeft, dan dient het hof het akkoord op de voet van artikel 6:258 BW geheel of gedeeltelijk te ontbinden, dan wel te wijzigen, althans op de voet van artikel 6:258 jo. 6:248 lid 1 en/of 6:248 lid 2 en/of 7:613 en/of 7:611 BW een zodanige beslissing te nemen als het hof in goede justitie zal vermenen te behoren. Volgens FNV c.s. kunnen vakverenigingen hun bevoegdheid om hun leden door middel van het afsluiten van een cao te binden niet overdragen aan een derde. Daarbij komt volgens FNV c.s. dat de COR die met TMG het akkoord heeft gesloten niet de statutaire basis en de legitimatie heeft om anderen te binden. Weliswaar kunnen partijen bij een cao op de voet van artikel 32 lid 1 van de Wet op de

ondernemingsraden (WOR) de ondernemingsraad verdere bevoegdheden toekennen dan in deze in de wet is toegekend, maar een uit hoofde van genoemde wetsbepaling gesloten overeenkomst zoals het akkoord kan geen cao zijn, aldus FNV c.s.

Het hof oordeelt als volgt. Wat de binding middels delegatie betreft, oordeelt het hof aldus. Het beginsel van contractsvrijheid brengt mee dat partijen bij het sluiten van een privaatrechtelijke overeenkomst een ruime bevoegdheid toekomt te bepalen welke rechten en verplichtingen over en weer zullen gelden. Bij een collectieve arbeidsovereenkomst vindt die vrijheid haar begrenzing daarin, dat zij ingevolge het bepaalde in artikel 1 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst voornamelijk of uitsluitend arbeidsvoorwaarden tot onderwerp zal moeten hebben. Tussen partijen is niet in geschil dat de decentrale afspraken zien op arbeidsvoorwaarden. Deze afspraken kunnen op zichzelf bezien – daarover zijn partijen het eens – niet als collectieve arbeidsovereenkomst worden gekwalificeerd. Deze laatste omstandigheid is echter geen vereiste om in beginsel binding van de leden van FNV en CNV daaraan aan te nemen. Deze gebondenheid vloeit namelijk voort uit het feit dat FNV en CNV de bevoegdheid tot het maken van bedoelde afspraken bij de cao hebben gedelegeerd, hetgeen betekent dat wel sprake is van binding op grond van de cao en (dus) van doorwerking van die afspraken in individuele arbeidsovereenkomsten. De stelling van FNV c.s. dat artikel 32 lid 1 WOR in de weg staat aan de delegatie van het maken van decentrale afspraken aan de COR wordt verworpen. Een beperking als door FNV c.s. gesteld valt in dit wetsartikel niet te lezen. Anders dan FNV c.s. voorts betogen behoeften de decentrale afspraken niet op de voet van artikel 4 van de Wet op de loonvorming te worden aangemeld. Zoals reeds werd overwogen zijn deze afspraken niet als collectieve arbeidsovereenkomst aan te merken.

Met betrekking tot de wijziging van arbeidsvoorwaarden, oordeelt het hof aldus. De gewraakte maatregelen zijn concernbreed doorgevoerd. Vast staat dat ook andere bovenmatig beloonde werknemers dan de drukkers van de maatregelen gevolgen ondervinden. Het beroep op schending van het gelijkheidsbeginsel is, mede gelet op de motiveringseisen die in het kader van een beroep op artikel 6:248 lid 2 BW dan wel artikel 7:611 BW moeten worden gesteld, en op het verweer dat TMG c.s. in dit verband hebben gevoerd, onvoldoende toegelicht. De stelling dat de betrokkenen geen serieuze mogelijkheid hebben gekregen te klagen of dat met klachten niet adequaat is omgegaan hebben FNV c.s. niet van een deugdelijke toelichting voorzien. Voor zover de vordering van FNV c.s. in hoger beroep is gebaseerd op de artikelen 6:258 (onvoorziene omstandigheden), 7:611 (goed werkgeverschap) en 7:613 (schriftelijk wijzigingsbeding in een arbeidsovereenkomst) BW constateert het hof dat deze grondslagen onvoldoende zijn toegelicht, nog daargelaten dat beide laatstgenoemde wetsbepalingen zien op de verhouding tussen werkgever en werknemer en tussen geen van de partijen in dit geding een arbeidsovereenkomst bestaat.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 04-03-2014

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2014:646

Zaaknummer: 200.101.410/01

Rechters: J.E. Molenaar, S.F. Schütz en D.J. van der Kwaak

Advocaten: G.A. Tsiris, N. Ruiters, R.S. de Vries en I.M.C.A. Reinders Folmer

Wetsartikelen: CAO Grafimedia, 7:613 BW, 7:611 BW, 6:248 BW, 6:258 BW en 32 WOR