

RECHTSPRAAK

werknemers/HVC N.V.

Onderscheid in beloningssystematiek door voor overgenomen werknemers op grond van het sociaal plan een ander functiewaarderingsstelsel toe te passen, is op grond van goed werkgeverschap toelaatbaar.

HVC is een energie- en afvalnutsbedrijf waarbinnen door verschillende gemeentes en waterschappen wordt geparticipeerd. Eind 2003 heeft HVC het Centraal Afvalverwijderingsbedrijf West-Friesland (CAW) overgenomen, waaronder de bij CAW in dienst zijnde werknemers. De onderhavige procedure is ingesteld door de werknemers die door HVC van CAW zijn overgenomen. Ten behoeve van de voormalige werknemers van CAW is op 14 oktober 2003 een sociaal plan gesloten tussen HVC, CAW en de vakbonden Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak. Op 2 augustus 2007 is het sociaal plan aangemeld als cao. In het sociaal plan wordt in artikel 7 onder meer bepaald: 'Voor de medewerkers die bij de werkgever worden aangesteld bedraagt de formele arbeidsduur op jaarbasis gemiddeld 40 uur per week, onder gelijktijdige toekenning van 4 compensatie-uren per week.' Met ingang van 1 april 2009 heeft HVC binnen haar organisatie een nieuw functiewaarderings- en beloningssysteem ingevoerd, het Baarda-systeem. Dit systeem kent een loonschaal van 40 uur per week. HVC heeft het Baarda-systeem niet automatisch toegepast op de van CAW overgenomen werknemers, maar inschaling in dit systeem afhankelijk gesteld van het doen van afstand van hun rechten die hen toekomen volgens het sociaal plan, waaronder de compensatie-uren. De werknemers vorderen voor recht te verklaren dat HVC verplicht is de voormalige CAW-werknemers die vallen onder de werking van het op 14 oktober 2003 gesloten sociaal plan gelijk te behandelen als de werknemers zoals die sinds 1 januari 2009 zijn ingeschaald volgens het belonings- en functiewaarderingsstelsel Baarda.

De kantonrechter oordeelt als volgt. HVC rechtvaardigt het door haar toegepaste onderscheid door te stellen dat de onder het sociaal plan vallende werknemers niet een-op-een inpasbaar zijn in het Baarda-systeem. Het is niet billijk deze werknemers op basis van 40 uur per week in te schalen, omdat ze feitelijk maar 36 uur werken. Inschaling op basis van 36 uur is niet mogelijk, omdat ze een 40-urig arbeidscontract hebben, aldus HVC. Wat hier verder ook van zij, dit leidt wel tot verschillen in de toegepaste beloningssystematieken binnen de onderneming van HVC. De vraag is in hoeverre het aldus ontstane verschil in arbeidsvoorwaarden tussen verschillende groepen werknemers onder de huidige omstandigheden aanvaardbaar is. Het verschil van mening over het al dan niet toekennen van loonwaarde aan de compensatie-uren moet worden opgelost door middel van uitleg van de

betreffende bepalingen in het sociaal plan. Het standpunt van HVC dat de compensatie-uren uren zonder loonwaarde zijn, wordt onder verwijzing naar artikel 7 en 19.6 van het sociaal plan gevolgd.

De toelaatbaarheid van het onderscheid in onderhavig geval dient te worden beoordeeld aan de hand van de eisen van goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW. Hierbij dient in aanmerking te worden genomen het beginsel dat gelijke arbeid in gelijke omstandigheden op gelijke wijze wordt beloond, aan welk beginsel zwaar gewicht moet worden toegekend, maar moet evenzeer rekening worden gehouden met andere omstandigheden van het geval. Tot deze andere omstandigheden wordt gerekend de moeilijkheden die HVC ondervindt bij inpassing van de onder het sociaal plan vallende werknemers in het Baarda-systeem. Vastgesteld wordt dat deze moeilijkheden het gevolg zijn van een ten behoeve van de (pensioen)belangen van de werknemers bedongen regeling. Voorts leidt ongeclausuleerde opname van de onder het sociaal plan vallende werknemers in het Baarda-functiewaarderingsstelsel ook tot ongelijke behandeling, doordat dit stelsel een 40-urige loonschaal kent, terwijl de betreffende werknemers feitelijk slechts 36 uur werken. Tot slot wordt opgemerkt dat de werknemers niet cijfermatig inzichtelijk hebben gemaakt hoeveel het verschil in salaris (perspectief) met de onder het Baarda-functiewaarderingsstelsel vallende werknemers bedraagt. Geoordeeld wordt dat het HVC niet kan worden verplicht om de werknemers gelijk te behandelen als de werknemers die sinds 1 januari 2009 zijn ingeschaald volgens het Baarda-functiewaarderingsstelsel.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-10-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2014:10668

Zaaknummer: 2278235 \ CV EXPL 13-3343 WD

Rechters: P.G. Vroom

Advocaten: M.S.J. Steenhuis en G.R.M. van den Assum

Wetsartikelen: 7:611 BW