

RECHTSPRAAK

werknemer/Janshen-Hahnrahts Groothandel B.V.

Gewerkte uren tijdens consignatiediensten (beschikbaarheidsdiensten) zijn geen overuren. Geen vakantiebijslag verschuldigd over overuren. Werkgever gerechtigd tot eenzijdige wijziging pensioenregeling (invoering eigen bijdrage werknemers pensioenpremie).

Werknemer is in 1998 in de functie onderhoudsmonteur/medewerker technische in dienst getreden van Amusement Activities Nederland B.V., de rechtsvoorganger van Janshen-Hahnrahts. In 2008 is werknemer na een overname in dienst getreden van Janshen-Hahnrahts. In de arbeidsovereenkomst is het Janshen-Hahnrahts Arbeidsreglement (hierna: JAR) van toepassing verklaard. Het JAR bevat een eenzijdig wijzigingsbeding en bepalingen over onder andere arbeidstijden, overwerk en pensioen. Bij de overgang van AA naar Janshen-Hahnrahts is een side-letter opgesteld, waarin is bepaald dat werknemer maandelijks een persoonlijke toeslag en een weekendtoeslag ontvangt. Werknemer vordert betaling van niet betaalde overuren over de periode 2008 tot en met 2014, betaling van niet genoten verlofuren en betaling van het werkgeversdeel pensioenpremie. Tevens is in geschil of Janshen-Hahnrahts gerechtigd was tot eenzijdige wijziging van de pensioenregeling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De eerste vraag is of de uren die gewerkt worden tijdens een consignatiedienst gekwalificeerd dienen te worden als overuren, zoals werknemer stelt en Janshen-Hahnrahts betwist. Deze vraag wordt ontkennend beantwoord. Consignatiediensten zijn diensten gedurende welke een werknemer zich beschikbaar houdt voor onderhoud en het verhelpen van storingen. Dat deze diensten in het weekend en naast de reguliere contracturen verricht worden, wil nog niet zeggen dat er sprake is van overwerk. In het JAR zijn consignatiediensten in de overwerkregeling uitgesloten en is voor deze diensten een expliciete bepaling opgenomen. Deze bepaling voorziet in een weekenddienstvergoeding van € 231,43 bruto per weekend. Dit is een vaste vergoeding ongeacht de vraag of er feitelijk werkzaamheden zijn verricht of niet. De gevorderde uitbetaling van overuren wordt afgewezen. Voorts heeft werknemer aangevoerd dat voor de vaststelling van de waarde van de uit te betalen niet opgenomen vakantiedagen Janshen-Hahnrahts ten onrechte de waarde van de structureel toegekende aanvullende looncomponenten, te weten de persoonlijke toeslag van € 196 en de weekenddiensttoeslag van € 231,43 buiten beschouwing heeft gelaten. Dit standpunt wordt niet gevolgd. Uit artikel 1.1 onder 4 van het JAR volgt dat de persoonlijke

toeslag en weekendtoeslag niet tot het loon worden gerekend. Voorts heeft werknemer gesteld dat evenmin rekening is gehouden met de vakantietoeslag die over de vergoeding van de opgebouwde maar niet genoten verlofuren verschuldigd is. Werknemer heeft het verweer van Janshen-Hahnrahts, dat deze opgebouwde maar niet genoten verlofuren zien op gewerkte overuren, niet betwist. Uit artikel 6 WML volgt dat verdiensten uit overwerk niet zijn begrepen onder loon. Evenmin is gesteld noch gebleken dat partijen van deze bepaling zijn afgeweken. Dit betekent dat er geen vakantiebijslag is verschuldigd c.q. mag worden berekend over de vergoeding van overuren (zie HR 10 september 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM5754), zodat ook dit deel van de vordering dient te worden afgewezen. Het gevorderde bedrag aan werkgeversdeel pensioenpremie wordt ook afgewezen, omdat deze vordering ook gebaseerd is op de overuren die niet tot het loon behoren.

Tussen partijen is ten slotte in geschil of Janshen-Hahnrahts tot eenzijdige wijziging van de pensioenregeling mocht overgaan (eigen bijdrage werknemers in de pensioenpremie). Nu het wijzigingsbeding en de te wijzigen arbeidsvoorwaarde (pensioenpremie) in één en dezelfde regeling is vastgelegd (JAR) en deze regeling geïncorporeerd is in de arbeidsovereenkomst is er sprake van een tussen partijen rechtsgeldig overeengekomen wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW. Door werknemer is niet althans onvoldoende gemotiveerd weersproken dat de financiële situatie van Janshen-Hahnrahts dusdanig is dat kostenbesparende maatregelen als de onderhavige noodzakelijk zijn voor het voortbestaan van Janshen-Hahnrahts. Voorts is de gemeenschappelijke ondernemingsraad (GOR) met gebruikmaking van haar instemmingsrecht akkoord gegaan met de wijziging van de premieverdeling. Janshen-Hahnrahts heeft een zwaarwichtig belang om de wijziging door te voeren. Van belang is dat de werknemers niet direct worden geconfronteerd met een eigen bijdrage in de pensioenpremie van 30%. Janshen-Hahnrahts heeft voorzien in een overgangsregeling, erop neerkomende dat in 2014 een premieverdeling gehanteerd wordt van 90%-10% voor de werkgever respectievelijk werknemer, in 2015 80%-20% en vanaf 2016 de beoogde premieverdeling van 70%-30%. Daarnaast biedt Janshen-Hahnrahts een compensatieregeling aan voor alle medewerkers die op 31 december 2014 nog in dienst zijn. Laatstgenoemde regeling is op werknemer niet van toepassing, aangezien hij de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd tegen 1 maart 2014 en deze mitsdien is beëindigd. De belangen van Janshen-Hahnrahts en werknemer wegend wordt geoordeeld dat het belang van werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid dient te wijken voor het belang van Janshen-Hahnrahts. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:1597

Zaaknummer: 3264794 CV EXPL 14-8214

Rechters: I.M. Etman

Advocaten: J.M.A. van Dijk en S.G.J. Habets

Wetsartikelen: 7:613 BW en 6 WML