

RECHTSPRAAK

werknemer/Consolid Transport & Logistiek B.V.

Werkgever heeft terecht de (inleners)beloning van werknemer mogen vaststellen op grond van de TLN-cao en voor een aanpassing met terugwerkende kracht is geen plaats. Het kan werkgever niet worden aangerekend dat mogelijk door inlener onjuiste informatie aan haar is verstrekt, nu voor haar niet duidelijk had kunnen of moeten zijn dát die informatie onjuist was.

Feiten

Werknemer is op 18 juli 2011 in dienst getreden bij Uitzendbureau 24/7 Chauffeursdiensten (hierna: Uitzendbureau 24/7) op basis van een uitzendovereenkomst. Vanaf 18 juli 2011 is werknemer werkzaam geweest bij Linde Homecare Benelux B.V. (hierna: inlener) tegen een bruto uurloon van € 12,18 exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Inlener heeft eind 2011 een tender uitgeschreven die door werkgever is gewonnen. Enkele uitzendkrachten, waaronder werknemer, die via Uitzendbureau 24/7 bij inlener waren geplaatst, zijn door werkgever overgenomen. Werknemer is zodoende per 20 maart 2012 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer is vanuit werkgever in dezelfde functie werkzaam gebleven bij inlener tegen een bruto uurloon van laatstelijk € 12,43 exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Partijen hebben met elkaar een uitzendovereenkomst gesloten. In de Bevestiging van Uitzending is opgenomen dat werkgever heeft gekozen voor toepassing van de inlenersbeloning vanaf de eerste dag van de terbeschikkingstelling conform artikel 19 lid 5 onderdeel a van de ABU-cao voor uitzendkrachten. Thans vordert werknemer betaling van de inlenersbeloning.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat op hun arbeidsovereenkomst de ABU-cao van toepassing is en dat zij op de voet van artikel 19 lid 5 onderdeel a van die cao uitdrukkelijk hebben gekozen voor toepassing van de inlenersbeloning. Partijen zijn verdeeld over de vraag of de hoogte van de inlenersbeloning vastgesteld dient te worden conform de inlener – (ondernemings-)cao, zoals werknemer stelt, of, zoals werkgever aanvoert, conform de informatie die zij van inlener heeft ontvangen, te weten de TLN-cao. Werkgever heeft aangevoerd dat zij voor het vaststellen van de juiste hoogte van de inlenersbeloning uit mag gaan van de informatie die

door de inlener is verstrekt en zij verwijst in dat verband naar artikel 22 lid 7 van de ABU-cao. Naar het oordeel van de kantonrechter is het beroep van werkgever op artikel 22 lid 7, respectievelijk lid 8 van de ABU-cao gegrond. Werkgever heeft vanaf de eerste dag van de terbeschikkingstelling de inlenersbeloning toegepast, dat wil zeggen de beloning volgens de door haar van inlener verkregen informatie. De strekking van artikel 22 lid 7 ABU-cao, inhoudende dat de toepassing van de inlenersbeloning is gebaseerd op de informatie die door de opdrachtgever is verstrekt, is niet anders dan dat de werkgever uit moet kunnen gaan van de informatie die zij van de inlener ontvangt om de toepassing van de inlenersbeloning werkbaar en uitvoerbaar te maken en rechtsonzekerheid voor uitzendwerkgevers te beperken. Dat aan de zijde van werkgever sprake zou zijn van 'opzet of kennelijk misbruik' is niet gesteld of gebleken. Hoewel partijen weinig informatie hebben verstrekt over de daadwerkelijke werkzaamheden van werknemer, kan uit de conclusie van antwoord worden afgeleid dat werknemer (tevens) werkzaamheden verrichtte als chauffeur en materialen vervoerde. Werkgever hoefde er daarom niet aan te twijfelen dat de TLN-cao van toepassing zou kunnen zijn. Daarbij wordt bij artikel 22 lid 7 ABU-cao, behoudens indien sprake is van opzet of kennelijk misbruik, de toepassing van inlenersbeloning nooit met terugwerkende kracht aangepast. De slotsom is derhalve dat werkgever op basis van de van inlener verkregen informatie ervan mocht uitgaan dat inlener op de bij haar werkzame chauffeurs de TLN-cao toepaste en dat, voor zover die informatie achteraf onjuist is gebleken, dit niet voor rekening van werkgever kan komen. Werkgever heeft dan ook terecht de (inleners)beloning van werknemer mogen vaststellen op grond van de TLN-cao en voor een aanpassing met terugwerkende kracht is geen plaats. Het kan werkgever niet worden aangerekend dat mogelijk door inlener onjuiste informatie aan haar is verstrekt, nu voor haar niet duidelijk had kunnen of moeten zijn dát die informatie onjuist was. De vorderingen van werknemer worden dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 16-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2017:1931

Zaaknummer: 4588138

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: J. van Lith, M. Tanja en G.R.W. Stevelmans

Wetsartikelen: 19 ABU-cao, 22 ABU-cao en 22 lid 7 ABU-cao