

RECHTSPRAAK

De werkwijze die werkgever hanteert voor de loonberekening van zijn chauffeurs voldoet aan de cao. Geen sprake van een normeringsregeling. De werkwijze van werkgever is een praktische en transparante invulling van het controlerecht dat de werkgever op grond van de cao heeft.

Feiten

Roelofsen Transport B.V. (hierna: Rotra) oefent een transportonderneming uit en is gebonden aan de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao). Federatie Nederlandse Vakbeweging (hierna: FNV) is partij bij de cao. De cao bevat in artikel 26, respectievelijk 26a een bepaling over loonberekening. De kernvraag van de zaak is of de werkwijze die Rotra hanteert voor de loonberekening van haar chauffeurs voldoet aan de cao. De kantonrechter heeft geoordeeld dat dat het geval is. FNV is het daar niet mee eens en is hiervan in hoger beroep gekomen.

Oordeel

De vraag is allereerst of de werkwijze van Rotra, zoals FNV stelt, erop neerkomt dat zij een normeringsregeling hanteert. Volgens FNV houdt het hanteren van de bijlage, waarop normtijden staan voor bepaalde activiteiten, een dergelijke normeringsregeling in. Het hof deelt deze visie niet. De essentie van een normeringsregeling als bedoeld in artikel 26a lid 3a van de cao is dat de normale duur van de werkzaamheden wordt genormeerd op basis van praktijkregels en dat die normen, en dus niet de werkelijk gemaakte diensturen, worden gebruikt voor de berekening van het loon. Tussen partijen staat vast dat die situatie zich bij Rotra niet voordoet. De loonberekening is gebaseerd op de werkelijk gemaakte diensturen, zoals die blijken uit door de chauffeurs ingevulde dagstaten. Daarop brengt Rotra, als daarvoor aanleiding is, steeds op individuele basis correcties aan. Dat voor het aanbrengen van die correcties op ervaringsregels gebaseerde vaste tijden worden gebruikt, maakt niet dat sprake is van een normeringsregeling, waarbij van gefixeerde normen, dus los van werkelijke diensturen, wordt uitgegaan voor de loonberekening. Artikel 26a lid 2a van de cao gaat over de loonberekening. In die bepaling staat wat de basis daarvan is: alle diensturen onder aftrek van de pauzetijden conform de staffel van bijlage III en onder aftrek van de aaneengesloten rust. In artikel 26a lid 2b tot en met lid 2e wordt vervolgens praktisch uitgewerkt hoe werkgever en werknemer tot de uit te betalen diensturen komen. De werknemer vult dagstaten in, waarop minimaal de in lid 2c genoemde gegevens moeten staan. Hij moet de dagstaten en de bijbehorende tachograafschijven voor controle aan de werkgever verstrekken. De werkgever

heeft op grond van lid 2d het recht om de dagstaten te controleren, waarna de dagstaten geretourneerd moeten worden aan de werknemer en de werknemer het recht heeft om schriftelijk bezwaar te maken. Dit systeem impliceert dus een controlerecht van de werkgever. De Hoge Raad heeft beslist dat de werkgever bij die controle gebruik mag maken van ervaringsgegevens (HR 8 februari 2002, ECLI:NL:HR:2002:AD7381). Volgens FNV mag Rotra niet van haar chauffeurs verlangen om vooraf al een onderbouwing te geven voor elk geval waarin stilstand (die langer heeft geduurd dan de door Rotra gestelde norm) niet als pauze is genoten. Op grond van de cao is het namelijk aan Rotra om de opgegeven uren te controleren en, als zij tot correctie wil overgaan, aan te tonen dat die correctie juist is. Het hof oordeelt hierover anders. Door op voorhand (in de bijlage) aan te geven bij overschrijding van welke tijden Rotra mogelijk tot correctie overgaat, krijgt de werknemer duidelijkheid in welke situaties hij een toelichting moet geven. Dat is ook voor de werknemer handig, omdat hij die toelichting dan op het moment zelf kan geven, en niet achteraf moet nagaan waaraan de overschrijding te wijten was. Dit betekent niet dat daarmee een last bij de werknemer wordt neergelegd die bij de werkgever thuishoort, want het controlerecht brengt al mee dat van een werknemer een nadere toelichting kan worden verlangd. Mede gezien de wijze waarop Rotra daarmee in de praktijk omgaat, ziet het hof deze werkwijze als een praktische en transparante invulling van het controlerecht dat de werkgever op grond van de cao heeft. Daarbij is van belang dat Rotra, naar zij stelt en door FNV niet voldoende is betwist, bij het aanbrengen van correcties nooit meer corrigeert dan de tijden van de pauzestafel, die op grond van artikel 26a lid 2a van de cao in mindering (dienen te) worden gebracht van de diensturen. De correcties leiden er dus niet toe dat de werknemer minder diensturen krijgt uitbetaald dan die waarop hij op grond van de cao recht heeft.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-11-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:8977

Zaaknummer: 200.240.001

Rechters: A.E.F. Hillen, K. Mans en I.A. Katz-Soeterboek

Advocaten: J.H. Mastenbroek en M.H.M. Deppenbroek

Wetsartikelen: 26a cao beroepsgoederenvervoer