

RECHTSPRAAK

Het ontbreken van deeltijdbepalingen in de cao kan niet tot gevolg hebben dat de cao slechts is bedoeld voor het werken in voltijd dienstverband. Werkgeefster zal immers een gewenste aanpassing van de arbeidsduur in beginsel moeten toestaan op grond van de Wet flexibel werken.

Feiten

Werknemer is vanaf 7 augustus 1989 tot 1 april 2018 in dienst geweest bij werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst was de cao voor personeel in de Stuwadoors en Technische Dienst bij X van toepassing. Deze cao is gesloten tussen werkgeefster en FNV (en een andere vakbond). In artikel 16 van de cao is een regeling opgenomen die het mogelijk maakt om vanaf 62-jarige leeftijd nog maar 80% van de werktijd te werken, maar daarvoor 90% loon te ontvangen onder voortzetting van 100% pensioenopbouw. Deze regeling wordt de vitaliteitsregeling genoemd. In artikel 22 van de cao is een regeling opgenomen die voorziet in extra vrije dagen voor werknemers van 62 tot en met 64 jaar. Deze regeling zal worden aangeduid als de extraverlofregeling. Werknemer heeft vanaf 62-jarige leeftijd gebruikgemaakt van de vitaliteitsregeling en de extraverlofregeling. Voor wat betreft de extraverlofregeling heeft werkgeefster 80% van de in artikel 22 van de cao genoemde extra vrije dagen toegekend. Werknemer heeft die extra vrije dagen opgenomen. Werknemer vorderde (samengevat) dat de kantonrechter werkgeefster op straffe van een dwangsom zou veroordelen artikel 22 cao na te leven zonder toepassing van het pro-ratapercentage ex artikel 16 cao en daarmee aan werknemer alsnog de onterecht niet toegekende vrije dagen toe te kennen. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer afgewezen. Werknemer en de FNV komen tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Volgens werknemer en FNV heeft de kantonrechter ten onrechte de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen in de beoordeling betrokken. Volgens werknemer en FNV was daartoe geen aanleiding, omdat de tekst van de cao volstrekt duidelijk is. Het hof verwerpt dat standpunt. Uitleg dient niet plaats te vinden op grond van alleen maar de taalkundige betekenis van de bewoordingen waarin de cao is gesteld en er kan wel degelijk acht worden geslagen op de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de onderscheiden, op zichzelf mogelijke tekstinterpretaties zouden leiden. Volgens werknemer en FNV wordt in de cao telkens uitdrukkelijk aangegeven wanneer een pro-rataberekening geldt. Het hof verwerpt dat standpunt. Ook in artikel 16 wordt vermeld dat 'alle' vakantiedagen pro rata (80%) worden

toegekend. Anders dan werknemer en FNV menen, blijkt dus niet heel duidelijk uit artikel 16, dat artikel 22 niet pro rata kan worden toegepast. Volgens werknemer en FNV kent de cao geen deeltijdwerk en wordt bij werkgeefster in de operationele functies niet in deeltijd gewerkt. De cao geldt alleen voor het operationele personeel. Het hof merkt hierover op dat de cao inderdaad geen definitie kent van het werken in deeltijd dienstverband. Anders dan werknemer en FNV menen, betekent dat niet dat de cao deeltijd werken niet toestaat of dat werkgeefster geen rekening mag of moet houden met werken in deeltijd. Werkgeefster zal een gewenste aanpassing van de arbeidsduur in beginsel moeten toestaan op grond van de Wet flexibel werken. Om die reden kan het ontbreken van deeltijdbepalingen in de cao niet tot gevolg hebben dat de cao zo moet worden uitgelegd dat deze slechts is bedoeld voor het werken in voltijd dienstverband. Het hof is van oordeel dat artikel 16 van de cao zó moet worden opgevat dat ook artikel 22 daaronder valt. Het hof acht de door werkgever gegeven uitleg aannemelijker dan de door FNV en werkgever gegeven uitleg. In artikel 16 staat immers dat bij deelname aan de vitaliteitsregeling alle vakantiedagen pro rata (80 %) worden toegekend. De artikelen 20 en 21 staan 'slechts' tussen haakjes. Het hof is kortom van oordeel dat werkgever artikel 22 van de cao op juiste wijze heeft toegepast. Het hof verwierpt de door werknemer en FNV bepleite uitleg.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:186

Zaaknummer: 200.254.665_01

Rechters: M. van Ham, A.L. Bervoets en B. Kloppert

Advocaten: J.P. Boot en M. Harte

Wetsartikelen: 1 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst