

RECHTSPRAAK

Werknemer die in deeltijd pro rato wel voldoende verdient om in aanmerking te komen voor de generatiepactregeling Metalektro moet in de gelegenheid gesteld worden om hieraan deel te nemen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1998 bij VDL ETG Technology & Development B.V. (hierna: VDL) in dienst getreden. Partijen zijn overeengekomen dat werknemer met ingang van 1 januari 2017 in deeltijd gaat werken, namelijk voor 36 uur per week, hetgeen overeenkomt met 90% van de voltijdse arbeidsomvang. Op de arbeidsovereenkomst is de algemeen verbindend verklaarde cao Metalektro (hierna: cao) met een looptijd van 1 juni 2018 tot en met 1 december 2020 van toepassing. In deze cao is onder artikel 5.6 een regeling opgenomen, geheten “Generatiepact”. Deze regeling maakt het mogelijk dat een (oudere) werknemer korter gaat werken, tegen een bepaald percentage van het oorspronkelijke salaris en met behoud van de volledige pensioenopbouw. Uit de toelichting blijkt dat de alsdan vrijgevallen uren worden ingevuld door instromers met een (vaste) arbeidsovereenkomst. In de cao zijn twee varianten opgenomen: de 80-90-100 variant en de 70-85-100 variant. Bij e-mail van 25 maart 2019 aan VDL heeft werknemer aangegeven mee te willen doen aan het generatiepact, en wel met de 70-85-100 variant. Als dat niet mag, zo schrijft hij, dan wil hij “nú” voor de 80-90-100 variant gaan. Bij e-mail van 30 september 2019 heeft VDL laten weten dat het salaris van werknemer hoger is dan € 70.000 en dat hij dus niet voor deze regeling in aanmerking komt. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat de Generatiepactregeling pas vanaf 24 juli 2019 geldt en de aanvraag van 18 september 2019 geldig is, zodat VDL wordt veroordeeld tot toepassing van de 80-90-100 variant.

Oordeel

Het hof stelt vast dat het jaarsalaris zoals dat is opgenomen in de Generatiepactregeling nader is uitgewerkt in het uitvoeringsreglement. Daarin is opgenomen dat met jaarsalaris is bedoeld: “het jaarsalaris zoals gedefinieerd in de cao Metalektro”. De definitie is in de cao als volgt weergegeven: “het tussen de werkgever en de werknemer overeengekomen, per betalingsperiode aan de werknemer te betalen salaris, berekend op jaarbasis”. Naar het oordeel van het hof betekent deze verwijzing dat het dan gaat om een jaarsalaris op basis van een voltijd dienstverband. Dit past in het stelsel en de systematiek van de cao. De bepalingen gaan uit van een voltijd werkende werknemer en gelden naar evenredigheid van het aantal gewerkte uren voor de werknemer in deeltijd. Daar komt bij dat de uitleg van werknemer, naar het oordeel van het hof, leidt tot rechtsgevolgen die niet aannemelijk zijn. Deeltijdwerkers die dezelfde functie vervullen als voltijdwerkers zouden, omdat zij nominaal een lager jaarsalaris

verdienen, met deze uitleg wel in aanmerking komen voor de regeling en hun in voltijd werkende collega's niet. De regeling geldt overigens niet alleen voor de in voltijd werkende werknemer; uit de bepalingen in het uitvoeringsreglement blijkt dat rekening is gehouden met een deeltijder die gebruik gaat maken van de regeling. Het hof verwijst naar de definitie van de term "oorspronkelijke deeltijdfactor". Tussen partijen is voorts in geschil wat de peildatum is waarop het jaarsalaris moet worden vastgesteld. Om te voldoen aan de inkomenseis zou werknemer maximaal € 63.000 (90% van € 70.000) aan jaarsalaris mogen verdienen. Tussen partijen staat vast dat hij vóór 1 augustus 2019 aan deze eis voldeed en daarna niet meer. Het hof is van oordeel dat werknemer met zijn e-mail van 25 maart 2019 op voldoende kenbare wijze aan VDL heeft laten weten dat hij, indien VDL niet akkoord is met de variant 70-85-100, "nú voor de 80-90-100 variant" wil gaan. Werknemer bevestigt dit ook nog in een e-mail van mei 2019. Weliswaar is de regeling dan nog niet in werking getreden maar de inhoud ervan was al wel bekend. Het hof stelt dan ook vast dat werknemer op 25 maart 2019 de aanvraag bij VDL heeft ingediend en dat het aan VDL is om als goed werkgever de aanvraag in behandeling te nemen zodra de regeling in werking is getreden; in de visie van VDL was dat 24 juli 2019. Vanaf dat moment maakte de regeling, aldus VDL, deel uit van het arbeidscontract. Werknemer voldeed ook op dat moment aan alle vereisten. VDL was dan ook op dat moment, 24 juli 2019, verplicht deze aanvraag in te willigen. De vordering van werknemer tot nakoming van de afspraken voor de periode dat werknemer door VDL ten onrechte niet is toegelaten tot deelname aan de Generatiepactregeling wordt toegewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:2550

Zaaknummer: 200.292.988/01

Rechters: P.P.M. Rousseau, J.M.H. Schoenmakers en N. Zekić

Advocaten: P. Caris en A.A.M. Broos

Wetsartikelen: Wet cao