

RECHTSPRAAK

Vordering van FNV c.s. in kort geding om op grond van een opgezegde ondernemings-cao het loon per maand te (blijven) uitbetalen afgewezen, omdat avv bedrijfstak-cao periodeverloning voorschrijft en maandverloning geen gunstigere bepaling ten opzichte van periodeverloning is.*Feiten*

G4S Aviation Security B.V. (hierna: G4S AS) en G4S Public Security B.V. (hierna: G4S PS), gezamenlijk G4S, zijn ondernemingen die particuliere beveiligingsdiensten leveren op onder andere Schiphol. In de beveiligingsbranche geldt de bedrijfstak-cao Particuliere Beveiliging 2019-2023 (hierna: cao PB). FNV is partij bij deze cao. De cao PB is tot en met 30 juni 2023 algemeen verbindend verklaard (hierna: avv). Tot 1 oktober 2020 had G4S dispensatie van de cao PB. G4S had een ondernemings-cao, de cao G4S Aviation Security (hierna: cao AS), waarbij FNV partij was. De cao AS liep af op 30 september 2020 en is daarna stilzwijgend verlengd. Cao-partijen bij deze cao hebben onderhandeld over een nieuwe cao, maar dat heeft niet tot een nieuwe cao geleid. Op 11 november 2021 hebben FNV en De Unie de cao AS opgezegd. Werknemer en werkneemster zijn sinds 2004 respectievelijk 2008 bij (de rechtsvoorganger van) G4S AS in dienst. In hun arbeidsovereenkomst staat een incorporatiebeding, waarmee de cao AS op de arbeidsovereenkomst van toepassing is verklaard. Bij brief van 15 december 2022 heeft G4S de betrokken vakbonden geschreven dat zij vanaf 2 januari 2023 de cao PB gaat uitvoeren en dat zij de positieve afwijkingen uit de cao AS (door G4S opgenomen in het zogeheten Plus-reglement) zal respecteren. Bij e-mail van 19 december 2022 heeft FNV G4S AS laten weten dat de communicatie over de overgang naar de cao PB, en met name de overgang van maandverloning naar periodeverloning, tot ongerustheid en weerstand onder het personeel heeft geleid. Vanuit de andere vakbonden zijn vergelijkbare berichten gekomen. Sinds 2 januari 2023 betaalt G4S het basisloon en de variabele emolumenten (waaronder onregelmatigheidstoeslag) per 4 weken uit, in de week volgend op de periode van 4 weken. Per diezelfde datum zijn (onder andere door de overgang naar de cao PB) de lonen met 8,5% geïndexeerd en met € 2,50 per uur verhoogd. FNV c.s. vorderen dat de kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening G4S gebiedt om de werknemers die vallen onder de nawerking van de cao G4S AS, onder wie werknemer en werkneemster, op en na 1 januari 2023 maandelijks te blijven verlonen en betalen. G4S betwist de vordering omdat de maandverloning uit de cao AS objectief gezien niet gunstiger is dan de periodeverloning uit de cao PB. G4S mag daarom op dit punt niet afwijken van de avv cao PB.

Oordeel

Centraal staat de vraag of G4S mocht overstappen van verloning per kalendermaand naar verloning per vier weken. Volgens FNV c.s. is de werkgever op grond van nawerking van de (opgezegde) ondernemings-cao verplicht het loon per maand te (blijven) betalen. G4S stelt zich op het standpunt dat zij op grond van de algemeen verbindend verklaarde (avv) bedrijfstak-cao verplicht is het loon per vier weken te betalen en dat afwijking van deze cao niet is toegestaan, omdat de maandverloning uit de ondernemings-cao geen gunstigere bepaling is. De kantonrechter vindt het niet waarschijnlijk dat de vordering van FNV c.s. in een nog te voeren bodemprocedure zal worden toegewezen. De kantonrechter neemt, net als partijen, tot uitgangspunt dat G4S gehouden is de avv cao PB toe te passen, en daarnaast de bepalingen uit de cao AS, die een positieve afwijking van de cao PB vormen. Volgens FNV c.s. is de maandverloning uit de cao AS gunstiger voor de werknemers dan de periodeverloning uit de cao PB, omdat de werknemers hun leven zo hebben ingericht dat de betaling van de vaste lasten plaatsvindt direct nadat het salaris is overgemaakt. G4S heeft dit gemotiveerd weersproken en toegelicht dat de periodeverloning juist meerdere positieve gevolgen voor de werknemers heeft. De kantonrechter volgt het standpunt van G4S. De kantonrechter neemt daarbij allereerst in aanmerking dat de werknemers er door de veranderde verloningsperiode niet in inkomen op achteruit zijn gegaan. De werknemers verdienen hetzelfde loon (vermeerderd met de indexatie en verhoging) voor hetzelfde aantal uren. Het zijn alleen de betaalmomenten die door de overgang zijn veranderd. Door de overgang naar het nieuwe systeem is in januari 2023 eenmalige de situatie ontstaan dat de werknemers hun basissalaris negen dagen later ontvingen dan onder het oude systeem het geval was geweest: namelijk op 1 februari in plaats van 23 januari 2023. Het andere door FNV c.s. gestelde nadeel van de periodeverloning is dat het problemen kan opleveren in de financiële huishouding van werknemers. Hoewel de situatie dat het loon al is opgemaakt voordat de vaste lasten worden afgeschreven zich ook bij maandverloning kan voordoen, zal het risico hierop groter zijn als het moment waarop het loon wordt ontvangen en het moment waarop de vaste lasten worden afgeschreven uit elkaar lopen. De kantonrechter begrijpt dat dit door werknemers als een nadeel kan worden ervaren, maar beschouwt dat als een praktisch probleem dat oplosbaar is en bovendien niet opweegt tegen de voordelen van het nieuwe systeem. De kantonrechter is het met G4S eens dat het nieuwe systeem aanzienlijke voordelen voor de werknemers kent. Ten eerste worden de variabele emolumenten in het nieuwe systeem juist eerder uitbetaald dan in het oude systeem, waardoor de werknemers sinds 2 januari 2023 (veel) eerder de beschikking hebben over een substantieel deel van hun beloning. Een tweede voordeel is dat in het nieuwe systeem de verloning gelijkloopt met de gewerkte roosters, die ook op een vierwekelijkse periode zijn gebaseerd. De tegenvordering van G4S om FNV c.s. te veroordelen medewerking te verlenen aan een volledige en onvoorwaardelijke uitvoering van de cao PB en het Plus-reglement, wordt afgewezen wegens gebrek aan belang.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:2460

Zaaknummer: 10319472 \ VV EXPL 23-14

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: E.P. Koevoets en R.S. de Vries

Wetsartikelen: