

RECHTSPRAAK

Gelijke behandeling uitzendkrachten en werknemers. Reikwijdte begrip ‘loon’ in artikel 8 lid 1 (oud) Waadi en ‘bezoldiging’ in artikel 5 Uitzendrichtlijn. Hof is uitgegaan van opvatting loonbegrip die niet richtlijnconform is. Vordering werknemer toewijsbaar; Hoge Raad doet zelf af.*Feiten*

Dosign Staffing B.V. (hierna: Dosign) maakt onder meer haar bedrijf van het uitlenen van “net op de arbeidsmarkt startend technisch personeel aan opdrachtgevers met de intentie dat de desbetreffende werknemers uiteindelijk in dienst kunnen treden bij de opdrachtgever in kwestie”. Zij stelt personeel ter beschikking aan onder meer AkzoNobel Projects & Engineering BV (hierna: Akzo). Werknemer is met ingang van 5 oktober 2015 bij Dosign in dienst getreden als junior process engineer. Hij is tewerkgesteld bij Akzo. De arbeidsovereenkomst tussen Dosign en werknemer is geëindigd met ingang van 1 mei 2017. Met ingang van die datum is werknemer in dienst getreden bij Akzo in de functie van junior process engineer. In deze procedure vordert werknemer veroordeling van Dosign tot betaling aan hem van onder meer een bedrag bestaande uit achterstallig loon, eenmalige uitkering, resultaatafhankelijke beloning, vakantieaanspraken, feestdagen, verlof, prestatieverhoging en bonus (hierna: de beloningscomponenten). Hij legt aan zijn vordering ten grondslag dat de overeenkomst tussen partijen een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW is en dat hij daarom op grond van artikel 8 lid 1 (oud) Waadi over de periode dat de arbeidsrelatie tussen partijen heeft geduurd recht heeft op dezelfde voorwaarden als die golden voor werknemers die in een gelijke of gelijkwaardige functie bij Akzo werkzaam waren. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer, voor zover in cassatie relevant, toegewezen. Het hof heeft in hoger beroep – kort samengevat – als volgt geoordeeld. Partijen zijn het erover eens dat de overeenkomst tussen hen een uitzendovereenkomst was als bedoeld in artikel 7:690 BW en dat de functie waarin werknemer bij Akzo werkzaam was gelijk of gelijkwaardig was aan de functie van junior process engineer zoals die bij Akzo bestond. De hoofdregel van artikel 8 lid 1 (oud) Waadi is van toepassing. Het hof is, anders dan de kantonrechter, van oordeel dat niet alle emolumenten waarop werknemers in dienst van Akzo in een gelijke of gelijkwaardige functie als werknemer recht hadden, aangemerkt kunnen worden als loon in de zin van artikel 8 lid 1 (oud) Waadi. Dit volgt volgens het hof uit de wetsgeschiedenis van artikel 8 (oud) Waadi en de wetsgeschiedenis van de Wet arbeidsmarkt in balans. Loon is volgens de wetsgeschiedenis van artikel 8 (oud) Waadi ‘niets anders dan de tegenprestatie voor de bedongen arbeid en bevat mede het loon over

bijvoorbeeld overuren, voor het werken op feestdagen en het loon over vakantiedagen'. Er is slechts sprake van een 'limitatieve' gelijkstelling met de werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij de opdrachtgever zoals de wetsgeschiedenis bevestigt. Naar het oordeel van het hof behoren tot het loon in de zin van artikel 8 lid 1 (oud) Waadi niet de resultaatsafhankelijke bonus (RAB), de PDD-prestatievergoeding en de Akzo-bonus. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter gedeeltelijk vernietigd en de vordering afgewezen voor zover deze betrekking heeft op de drie hiervoor genoemde emolumenten.

In cassatie klaagt werknemer dat het oordeel van het hof blijk geeft van een onjuiste rechtsopvatting, omdat het hof het begrip 'loon' uit artikel 8 lid 1 (oud) Waadi daarin te beperkt heeft uitgelegd.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. In artikel 8 lid 1 (oud) Waadi is het beginsel van gelijke behandeling uit artikel 5 lid 1 Uitzendrichtlijn geïmplementeerd. Tot de essentiële arbeidsvoorwaarden waarvoor op grond van artikel 5 lid 1 Uitzendrichtlijn de aanspraak van uitzendkrachten op gelijke behandeling geldt, behoort de bezoldiging (art. 3 lid 1 onder f, ii Uitzendrichtlijn). Uit het arrest *Randstad Empleo* van het HvJ EU (zie AR 2024-0265) volgt dat het begrip 'bezoldiging' in de Uitzendrichtlijn ruim moet worden uitgelegd en met name alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura omvat, mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking worden toegekend, ongeacht of dit op basis van een arbeidsovereenkomst, uit hoofde van wettelijke bepalingen dan wel vrijwillig gebeurt. De Hoge Raad ziet daarom geen aanleiding hierover prejudiciële vragen te stellen aan het HvJ EU.

Het begrip 'loon' in artikel 8 lid 1 (oud) Waadi moet in overeenstemming met het begrip 'bezoldiging' in de Uitzendrichtlijn worden uitgelegd. In het bestreden arrest heeft het hof, onder verwijzing naar de wetsgeschiedenis, tot uitgangspunt genomen dat loon 'niets anders [is] dan de tegenprestatie voor de bedongen arbeid' en geoordeeld dat de RAB, de PDD-prestatievergoeding en de Akzo-bonus daarvan geen deel uitmaken. Daarmee is het hof uitgegaan van een opvatting van dat begrip 'loon' die, gelet op de uitleg van het begrip 'bezoldiging' door het HvJ EU, niet richtlijnconform is. Het begrip 'bezoldiging' omvat immers alle hiervoor bedoelde voordelen die de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking toekent.

De Hoge Raad kan zelf de zaak afdoen. Tussen partijen staat niet ter discussie dat de RAB, de PDD-prestatievergoeding en de Akzo-bonus door Akzo worden verstrekt aan werknemers die bij Akzo werkzaam zijn in functies die gelijk of gelijkwaardig zijn aan die van de werknemer. Er is geen redelijke twijfel over mogelijk dat deze beloningselementen voordelen zijn als hiervoor bedoeld, die Akzo aan haar werknemers uit hoofde van hun dienstbetrekking toekent, en dus als bezoldiging in de zin van artikel 3 lid 1, onder f, ii Uitzendrichtlijn. Dat betekent dat de vordering van werknemer ook toewijsbaar is voor zover die ziet op deze beloningselementen. De Hoge Raad veroordeelt Ddesign tot betaling aan werknemer van €

6682,74, vermeerderd met de wettelijke verhoging van 30% en de wettelijke rente.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1303

Zaaknummer: 23/02123

Rechters: G. de Groot, C.E. du Perron, H.M. Wattendorff, A.E.B. ter Heide en F.R. Salomons

Advocaten: M.E. Bruning en F.M. Dekker

Wetsartikelen: 8 Waadi en 5 Uitzendrichtlijn