

vonnis

RECHTBANK AMSTERDAM

Afdeling privaatrecht

zaaknummer: 9446454 CV EXPL 21-13521

vonnis van: 12 juli 2022

fno.: 52128

vonnis van de kantonrechter

I n z a k e

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)

gevestigd te Utrecht

eiseres

hierna: FNV

gemachtigde: mr. A.A.M. Broos

t e g e n

1. Trigion Beveiliging B.V.
2. I-Sec Nederland B.V.
3. Securitas Transport & Aviation Security B.V.
4. G4S Aviation Security B.V.
5. G4S Public Security B.V.

gedaagden

hierna (in vrouwelijk enkelvoud): Trigion c.s.

gemachtigde: mr. J.P.H. Zwemmer

VERLOOP VAN DE PROCEDURE

De kantonrechter gaat uit van de volgende processtukken en proceshandelingen:

- de dagvaarding van 1 september 2021 met producties 1 tot en met 23;
- de conclusie van antwoord van 22 november 2021 met producties 1 tot en met 7;
- de dagbepaling mondelinge behandeling;
- de akte inbrenging producties, houdende een wijziging van eis, met producties 24 tot en met 27, ontvangen op 15 februari 2022;
- productie 8 van de kant van gedaagden, ontvangen op 25 februari 2022.

De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 7 maart 2022. Voor FNV is verschenen [REDACTED], vergezeld door mr. Broos. Voor Trigion c.s. zijn verschenen [REDACTED] en [REDACTED], vergezeld door mr. Zwemmer en [REDACTED].

Gemachtigden hebben het standpunt van partijen toegelicht aan de hand van

spreekaantekeningen. Partijen zijn gehoord en hebben vragen van de kantonrechter beantwoord. Ten slotte is vonnis gevraagd en is een datum voor vonnis bepaald.

GRONDEN VAN DE BESLISSING

Feiten

1. Als gesteld en niet (voldoende) weersproken staat het volgende vast:

1.1. Op 28 augustus 2018 hebben FNV Beveiliging, CNV Vakmensen en De Unie Security aan de ene kant, en I-Sec Nederland, G4S AS en Securitas Transport & Aviation Security aan de andere kant het zogenaamde Schiphol-akkoord gesloten. Daarin zijn afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaarden van de beveiligers, werkzaam voor het contract met de luchthaven Schiphol in het kader van de Beveiliging Burgerluchtvaart (hierna: de Schiphol-medewerkers).

1.2. De bepaling in het Schiphol-akkoord waar het in dit geding om gaat, luidt als volgt:

“2. Arbeidsduur

De arbeidsduur op fulltime basis wordt per 1 januari 2021 verkort van 152 uur naar 148 uur per loonperiode. Voorts zal per 1 januari 2022 de arbeidsduur nogmaals worden verkort van 148 uur naar 144 uur per loonperiode op fulltime basis. Deze afspraak is gefinancierd binnen de loonruimte van deze afspraken set.”

1.3. Deze bepaling is vervolgens opgenomen in de CAO Particuliere Beveiliging. In de versie van de CAO PB die geldt vanaf mei 2021 (hierna: CAO PB) bepaalt het betreffende artikel:

“Artikel 98: Arbeidsduur

Je arbeidsduur wordt verkort

a. Dit geldt als je werkt binnen de Schipholtender onder het Beveiligingsplan burgerluchtvaart.

b. Je fulltime arbeidsduur wordt dan als volgt verkort:

- per 1 jan 2021: van 152 naar 148 per loonperiode

- per 1 jan 2022: van 148 naar 144 per loonperiode.”

1.4. Op 18 september 2018 is een onderhandelingsresultaat bereikt tussen CAO-partijen over aanpassingen van de CAO PB. Daarin zijn ook afspraken gemaakt over verkorting van de arbeidsduur voor de gehele branche, die als volgt zijn neergelegd in Hoofdstuk 17 van de CAO PB:

“Protocol IV Roosters

(...)

Teneinde meer hersteltijd binnen de roosters mogelijk te maken wordt de arbeidstijd, met behoud van het op dat moment geldende salaris op basis van 152 uur, terug gebracht naar 144 uur per loonperiode met ingang van loonperiode 1 2023. Deze aanpassing geldt niet voor werknemers die vallen onder artikel 3 van de cao.”

- 1.5. Gedaagden zijn allemaal lid van De Nederlandse Veiligheidsbranche, de werkgeversorganisatie die partij is bij de CAO PB. Zij zijn daarmee gebonden aan de CAO PB en gehouden deze na te leven.
- 1.6. Op 12 november 2020 heeft de secretaris arbeidsvoorwaarden van de Nederlandse Veiligheidsbranche een e-mail gestuurd aan de vakbonden waarin hij uiteen heeft gezet hoe Trigion c.s. van plan is vanaf 1 januari 2021 uitvoering te geven aan de afspraak in artikel 98 CAO PB.
- 1.7. Tussen partijen is discussie ontstaan over de wijze waarop uitvoering moet worden gegeven aan die afspraak. FNV heeft de zaak op enig moment uit handen gegeven aan haar advocaat. Die heeft Trigion c.s. op 13 juli 2021 gesommeerd de afspraak na te komen op de wijze zoals door FNV voorgestaan. Trigion c.s. heeft daar geen gevolg aan gegeven.

Het geschil

2. FNV vordert na wijziging van eis om bij vonnis, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:
 - A. te verklaren voor recht dat gedaagden op grond van Hoofdstuk 15 - art 6 CAO, art. 98 CAO en punt 2 van het Schipholakkoord van 28 augustus 2018 ten aanzien van de werknemers die werken binnen de Schipholtender onder het Beveiligingsplan burgerluchtvaart gehouden zijn per 1 januari 2021 bij fulltime medewerkers de arbeidsduur van 152 uur te verkorten naar 148 uur per loonperiode en per 1 januari 2022 van 148 uur naar 144 uur per loonperiode, hetgeen zij dienen te realiseren door de contracturen op voormelde data met 4 uur per loonperiode te verminderen, dit met een gelijkblijvend basissalaris per loonperiode, wat dient te leiden tot een stijging naar rato van het basisuurloon van de betreffende medewerkers;
 - B. te verklaren voor recht dat gedaagden dit ten aanzien van de werknemers die parttime werken binnen de Schipholtender onder het Beveiligingsplan burgerluchtvaart naar rato dienen uit te voeren;
 - C. gedaagden te veroordelen tot nakoming jegens de werknemers die werken binnen de Schipholtender onder het Beveiligingsplan burgerluchtvaart, dit met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021, van Hoofdstuk 15 - art 6 CAO, art. 98 CAO en punt 2 van het Schipholakkoord van 28 augustus 2018 juncto art. 44/40 (bijzonder uren) CAO, art. 45/41 (toeslag feestdagen) CAO, art. 46/42 (toeslag overwerk) CAO en art. 47/43 (verschuivingstoeslag) CAO, in de zin dat gedaagden:
 1. de betreffende medewerkers schriftelijk berichten dat, wanneer zij fulltime 152 uur per loonperiode werken, hun arbeidsduur per 1 januari 2021, alsook per 1 januari 2022 op grond van de CAO en het Schiphol akkoord met 4 uur per loonperiode is verminderd en, wanneer zij parttime werken, de arbeidsduur per loonperiode naar rato is verminderd, dit met een gelijkblijvend loon per maand/4 weken, waarbij voor hen tevens het nieuwe, hogere basisuurloon correct is berekend;

2. de betreffende medewerkers inzichtelijke en correcte berekeningen verstrekken van het bedrag ter zake de toeslagen dat sinds 1 januari 2021 aan hen te weinig is betaald;
3. het berekende bedrag aan de betreffende medewerkers uitbetalen, vermeerderd met de wettelijke verhoging, gesteld op 50% hiervan, en de wettelijke rente vanaf de vervaldatum tot aan de datum der voldoening;
4. een en ander met gelijktijdige verstrekking aan de betreffende medewerkers van bruto-/netto-specificaties en specificaties van de wettelijke rente;
5. voor de toekomst de juiste uurlonen, alsook de juiste toeslagen over deze uurlonen aan de betreffende medewerkers betalen,

het gestelde onder 1 t/m 5 onder verbeurte aan FNV van een dwangsom per medewerker van € 500,- per dag, voor elke dag dat gedaagden dit 1 maand na betekening van het in deze zaak te wijzen vonnis jegens enige medewerker nog nalaten;

- D. gedaagden te veroordelen, aldus dat wanneer één van de gedaagden (een deel) betaalt, de anderen (voor dat deel) zijn gekweten, tot betaling aan FNV van een bedrag van € 25.000,- als schadevergoeding ex art. 15/16 Wet CAO;
 - E. gedaagden te veroordelen, aldus dat wanneer één van de gedaagden (een deel) betaalt, de anderen (voor dat deel) zijn gekweten, tot betaling aan FNV c.s. van de proceskosten, waaronder het salaris van de gemachtigde van FNV c.s.
3. FNV heeft daaraan – kort samengevat – ten grondslag gelegd dat de afspraak in de CAO PB moet worden uitgelegd volgens de CAO-norm. Dat laat alleen ruimte voor de conclusie dat de arbeidsduur moet worden verkort door het aantal (contract)uren terug te brengen met behoud van loon. Op die manier is ook de afspraak vormgegeven die vanaf 1 januari 2023 voor de gehele branche gaat gelden. De afspraak voor de Schiphol-medewerkers loopt daar op vooruit, zo stelt FNV.
 4. Trigion c.s. voert verweer.
 5. Op de stellingen van partijen wordt hierna, voor zover nodig, ingegaan.

De beoordeling

Kern van het geschil

6. Kern van dit geschil is de vraag hoe in de praktijk uitvoering moet worden gegeven aan de afspraak om de arbeidsduur te verkorten. FNV stelt zich op het standpunt dat de enige juiste wijze van uitvoering is het naar beneden bijstellen van het contractueel afgesproken aantal uren. In de praktijk leidt dat volgens haar tot een verhoging van het basisuurloon, omdat hetzelfde loon wordt verdiend in minder uren. Trigion c.s. heeft bepleit dat zij op correcte wijze uitvoering geeft aan het Schipholakkoord door zogenaamde Schiphol-uren toe te kennen aan de Schiphol-medewerkers. Bij deze wijze van uitvoering blijft het contractueel afgesproken aantal uren en daarmee het basisuurloon gelijk. Maar per loonperiode worden vier te werken uren omgezet in vrije uren. Over die uren behoudt de Schiphol-medewerker recht op loon maar hoeft hij dus

niet te werken.

7. De vraag naar de juiste wijze van uitvoering van de betreffende afspraak is met name relevant voor de hoogte van het basisuurloon waar Schiphol-medewerkers recht op hebben.

Processuele verweren van Trigion c.s.

8. De kantonrechter zal eerst de processuele verweren van Trigion c.s. behandelen. Deze slagen niet.
9. Trigion c.s. heeft ten eerste aangevoerd dat FNV ruim een half jaar heeft gewacht om zich te verzetten tegen de manier waarop Trigion c.s. uitvoering geeft aan artikel 98 CAO PB. Voor zover dit betoog moet worden opgevat als een beroep op de klachtplicht van artikel 6:89 BW overweegt de kantonrechter als volgt. Bij de beoordeling van de tijdigheid van de klacht, komt veel gewicht toe aan de vraag of de schuldenaar door het tijdsverloop in zijn (processuele) belangen is geschaad. Als dat niet zo is, is er niet snel aanleiding om schending van de klachtplicht aan te nemen. Gelet hierop lag het op de weg van Trigion c.s. om te onderbouwen dat en hoe zij door de late vordering van FNV (processueel) op achterstand is gezet. Zij heeft daartoe echter niets aangevoerd anders dan het tijdsverloop zelf. Dat is onvoldoende om een beroep op artikel 6:89 BW te rechtvaardigen. Voor zover het betoog moet worden opgevat als een beroep op rechtsverwerking, faalt dat ook. Rechtsverwerking is gebaseerd op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid. Dat betekent dat sprake moet zijn van uitzonderlijke omstandigheden, wil een beroep daarop slagen. Het enkele gegeven dat FNV niet heeft gereageerd op de e-mail van 12 november 2020 van De Nederlandse Veiligheidsbranche en tot mei 2021 geen actie heeft ondernomen, is daartoe onvoldoende. Trigion c.s. mocht daaruit niet de conclusie trekken dat FNV het eens was met de door Trigion c.s. voorgestelde wijze van uitvoering en/of zich daar niet tegen zou verzetten.
10. Trigion c.s. heeft ten tweede aangevoerd dat FNV niet het oordeel van de Sociale Commissie Beveiliging heeft gevraagd over dit interpretatiegeschil op grond van artikel 84 CAO PB. Niet kan ingezien worden welk rechtsgevolg daar aan verbonden moet worden, zodat de kantonrechter hieraan voorbij gaat.
11. Dat betekent dat de kantonrechter toekomt aan een inhoudelijke beoordeling van het geschil.

Uitlegmaatstaf

12. Bij de beoordeling van dit geschil komt het aan op de vraag hoe artikel 98 CAO PB moet worden uitgelegd. Voor de uitleg van CAO-bepalingen geldt de door de Hoge Raad ontwikkelde CAO-norm. Die houdt in dat in beginsel de bewoordingen van de CAO en van de eventueel daarbij behorende schriftelijke toelichting, gelezen in het licht van de gehele tekst van de overeenkomst, van doorslaggevende betekenis zijn. Daarbij komt het niet aan op de bedoelingen van partijen bij de CAO voor zover deze niet uit de CAO-bepalingen en de toelichting kenbaar zijn, maar op de betekenis die naar objectieve maatstaven volgt uit de bewoordingen waarin de CAO en de toelichting zijn gesteld. Bij die uitleg kan onder meer acht worden geslagen op de elders in de

CAO gebruikte formuleringen en op de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de onderscheiden, op zichzelf mogelijke tekstinterpretaties zouden leiden.

Uitleg van FNV is binnen dit toetsingskader niet verdedigbaar

13. FNV heeft ter onderbouwing van de door haar bepleite uitleg gewezen op de definities van “arbeidsduur” en “arbeidstijd” in de CAO PB. Die definities luiden als volgt:

“Arbeidsduur: de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidstijd per loonperiode.

Arbeidstijd: alle tijd waarover de werknemer loongerechtigd is.

- *gewerkte uren (hieronder worden ook verstaan opleidingsuren voor zover het een opleiding betreft, zoals bedoeld in artikel 60 lid 2 van deze cao);*
- *vakantie-uren;*
- *buitengewoon verlof-uren;*
- *ziekte-uren (inclusief, indien van toepassing, wachtdag);*
- *minuren;*
- *de uren zoals bedoeld in artikel 50 lid 1 laatste zin;*
- *de uren zoals bedoeld in artikel 80 lid 5 van deze cao;*
- *leegloopuren;*
- *uren van werkoverleg op initiatief van de werkgever.”*

FNV stelt dat gelet op deze definities de enige manier om de *arbeidsduur* te verkorten is om het aantal contractuele (gewerkte) uren te verminderen. Bij vervanging van gewerkte uren door Schiphol-uren blijft de arbeidstijd en dus de arbeidsduur immers gelijk, aldus FNV.

14. De vraag of de CAO PB inderdaad alleen ruimte biedt voor deze uitvoeringsmethodiek laat de kantonrechter in het midden. De vorderingen van FNV steunen daarnaast namelijk op het standpunt dat de door haar bepleite verlaging van het aantal contractuele uren moet gebeuren *met behoud van loon*. Voor die uitleg biedt de CAO PB geen aanknopingspunten. Daarvoor is het volgende van belang.
15. Niet in geschil is dat ook voor de gehele branche afspraken zijn gemaakt over de verkorting van de arbeidsduur, die vanaf 1 januari 2023 gaan gelden. Deze afspraak is eveneens in de CAO PB opgenomen en wel in Hoofdstuk 17, Protocol IV. De tekst van die bepaling vermeldt dat de arbeidstijd, *met behoud van het op dat moment geldende salaris op basis van 152 uur*, wordt teruggebracht naar 144 uur per loonperiode. De toevoeging dat de verkorting gebeurt *met behoud van loon* ontbreekt echter in de afspraak voor de Schiphol-medewerkers (zie artikel 98 CAO PB).
16. Daarbij komt dat de CAO PB in Bijlage 4 de toepasselijke salarisschalen bevat. De salarisschaal die geldt vanaf 1 januari 2023 vermeldt – in lijn met Hoofdstuk 17 Protocol IV CAO PB – dat de betreffende bedragen gelden bij een arbeidsduur van 144 uur. Voor de Schiphol-medewerkers zijn als onderdeel van de gemaakte afspraak daarentegen geen aparte salarisschalen overeengekomen voor 2021 en 2022. Voor hen gelden dus de reguliere salarisschalen voor 2021 en 2022 uit Bijlage 4 van de CAO PB. De daarin opgenomen bedragen zijn van toepassing bij een arbeidsduur van 152 uur. Als FNV wordt gevolgd in haar stelling dat de contractuele uren moeten worden

verlaagd, betekent dat in de systematiek van de CAO PB dat de in Bijlage 4 voor 2021 en 2022 opgenomen salarisbedragen voor de Schiphol-medewerkers niet onverkort gelden maar slechts naar verhouding van hun verkorte arbeidsduur. Daarmee zou hun basissalaris dus lager uitvallen.

17. Daar waar de afspraak voor de gehele branche dus uitdrukkelijk voorziet in een verkorting van de arbeidsduur met behoud van loon, is dat bij de afspraak voor de Schiphol-medewerkers juist niet het geval. Beide regelingen zijn opgenomen in dezelfde CAO. De bewoordingen van de CAO PB laten daarmee naar het oordeel van de kantonrechter naar objectieve maatstaven geen ruimte voor de uitleg van artikel 98 CAO PB die FNV aan haar vordering ten grondslag heeft gelegd, te weten verlaging van de contractuele uren van de Schiphol-medewerkers mét behoud van loon. De vorderingen van FNV zullen dan ook worden afgewezen.
18. Gelet op deze conclusie behoeven de overige stellingen en verweren van partijen geen verdere behandeling.
19. FNV wordt als de in het ongelijk gestelde partij in de proceskosten veroordeeld zoals hierna vermeld.

BESLISSING

De kantonrechter:

- I. wijst de vorderingen af;
- II. veroordeelt FNV in de kosten van het geding, tot op heden aan de zijde van Trigion c.s. begroot op € 996,-, voor zover van toepassing inclusief btw, aan salaris gemachtigde;
- III. veroordeelt FNV tot betaling van een bedrag van € 62,- aan nasalaris, voor zover van toepassing, inclusief btw;
- IV. verklaart de veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad.

Dit vonnis is gewezen door mr. B.T. Beuving, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken op 12 juli 2022 in tegenwoordigheid van de griffier.



Voor griffier conform
De griffier van de rechtbank Amsterdam

