



Werknemers verplicht min-uren laten inhalen?

Mag een werkgever de werknemer
verplichten om de tijdens de lockdown
geregistreerde min-uren in te halen?

Uitspraak Wibra Supermarkt / FNV

Situatie

Op 5 juli 2021 heeft de kortgedingrechter een oordeel moeten vellen over de vraag of Wibra Supermarkt B.V. ('Wibra') terecht van haar werknemers mag eisen dat zij de uren die zij tijdens de lockdown niet hebben gewerkt, alsnog (gratis) inhalen.

De situatie was zo dat Wibra haar werknemers met een flexibel contract tijdens de lockdown zoveel als mogelijk liet werken. Voor zover dat niet kon, registreerde Wibra de niet gewerkte uren als min-uren. De werknemers moeten deze min-uren naar de mening van Wibra inhalen in het restant van het jaar 2021. Dit zonder dat zij daarover dus nog (extra) loon ontvangen.

Wibra stelt dat zij en haar werknemers gebonden zijn aan de cao Retail non-food ('cao'). In artikel 4 van de cao is bepaald dat werknemers een flexibel contract kunnen hebben. Werknemers met een flexibel contract moeten een gemiddeld aantal uren per week werken, waarvoor zij een vast loon ontvangen. Aan het eind van het jaar worden

- kort gezegd - teveel gewerkte uren alsnog uitbetaald en minder gewerkte uren vervallen.

In verband met de lockdown in Nederland zat het personeel een langere periode noodgedwongen thuis. Hierdoor bouwde een deel van de werknemers een aantal min-uren op omdat zij dus, simpelweg, geen arbeid konden verrichten voor de werkgever. Wibra stelt dat de min-uren regeling uit de cao ook ziet op deze situatie, en is dan ook van mening dat de werknemers met flexibele dienstverbanden het werk laten in het jaar alsnog inhalen.

De vakbond ('FNV') is het daarmee niet eens en start vervolgens een kort geding tegen Wibra. Inzet van de rechtszaak: mag Wibra het personeel dat vanwege de coronamaatregelen veel minder uren draaide dan in hun contract stond, deze min-uren alsnog laten werken zonder daar extra voor te betalen?

Wibra is dus van mening van wel. Zij wijst immers naar de bepaling in de cao welke Wibra toestaat om het personeel tot wel 35 procent minder te laten werken dan in iemands contract staat als de situatie daarom vraagt, maar deze uren vervolgens wel door de werknemer te laten inhalen wanneer dit weer voor Wibra goed uitkomt.

FNV eist echter dat Wibra stopt met het opschrijven van min-uren die ontstaan door de coronamaatregelen, waar partijen niks aan kunnen doen, en dat de min-uren die al zijn opgeschreven worden doorgehaald. Volgens FNV is de desbetreffende bepaling uit de cao niet van toepassing in een buitengewone situatie zoals de coronapandemie. Daarbovenop bepleit FNV dat het standpunt van Wibra niet redelijk is nu Wibra steun ('NOW') heeft gekregen van de Nederlandse overheid om het personeel door te blijven betalen. Wibra zou zich niet als goed werkgever gedragen indien zij nu alsnog de min-uren afwentelt op de werknemers.

Uitspraak

De rechter is het uiteindelijk in het vonnis eens met het standpunt van Wibra. De afspraak zoals deze in de cao stond was nou juist afgesproken om meer flexibele inzet van werknemers, waarbij pieken en dalen in het aanbod van werk voorkomen, te kunnen opvangen zonder dat dat invloed heeft op het vaste loon van werknemers.

Volgens FNV leidt de toepassing van de cao-bepaling er toe dat het risico van het niet kunnen verrichten van de overeengekomen werkzaamheden bij de werknemers komt te liggen, terwijl dat op grond van het arbeidsrecht nou juist bij de werkgever behoort te liggen.

Naar het voorlopig oordeel van de kortgedingrechter is dit niet juist. Door incorporatie van de cao in alle arbeidsovereenkomsten, is tussen Wibra en haar werknemers overeengekomen dat zij een gemiddeld aantal uren per week moeten werken, waarvoor de werknemer maandelijks een overeengekomen vast bedrag aan loon ontvangt, ook als er geen werk beschikbaar is. Dienovereenkomstig heeft Wibra ook gehandeld. Ondanks de ingrijpende problemen waarmee de onderneming tijdens de corona-pandemie werd geconfronteerd, heeft Wibra de lonen

immers steeds volledig voldaan, ook toen de winkels tijdelijk volledig waren gesloten en de omzet nagenoeg geheel wegviel. Er was (deels) geen arbeid, er werd wel steeds het volledig overeengekomen loon betaald. Dat betekent dat het bepaalde in artikel 4 van de cao geen afwijking behelst van hetgeen het arbeidsrecht voorschrijft en om die reden niet nietig is, aldus de kortgedingrechter.

Een werknemer van Wibra met een flexibel contract heeft zich dus op grond van de tussen hem/haar en Wibra geldende afspraken steeds beschikbaar te houden voor het werken van extra uren binnen de afgesproken bandbreedte. Het feit dat de desbetreffende bepaling nooit geschreven is met het oog op een eventuele pandemie, maakt dit nog niet anders.

Tot slot vindt de FNV dat Wibra zich niet als goed werkgever heeft gedragen door enerzijds gebruik te maken van de NOW-subsidies en anderzijds de geregistreerde min-uren bij de werknemers 'in rekening te brengen', waardoor de werknemers geheel of gedeeltelijk 'gratis' voor Wibra werken, hetgeen niet de bedoeling kan zijn van de regeling. Ook dit gaat niet op volgens de kortgedingrechter. De FNV miskent hiermee immers dat deze subsidies door Wibra volledig zijn aangewend voor de

betaling van de overeengekomen (basis)lonen van de werknemers, ook in de periode dat deze niet hebben gewerkt, overeenkomstig de bedoeling van de NOW-regeling. De subsidie is gerelateerd aan het omzetverlies van een onderneming. Ook als de werknemers wel hun gemiddeld aantal uren hadden gewerkt en Wibra had toch omzetverlies geleden, had Wibra van de NOW-regeling gebruik kunnen maken om aan haar loonbetalingsverplichting te kunnen voldoen.

De kortgedingrechter oordeelt dan ook dat het handelen van Wibra niet in strijd is met de wet. De werknemers hebben tijdens het gedwongen thuiszitten hun volledige loon ontvangen. Daarvoor zijn de subsidies ook gebruikt. Dat artikel 4 van de cao alleen mag worden toegepast in een situatie van 'ziek-en-piek' zoals de FNV vindt, blijkt niet uit de tekst van de cao. Toepassing van de cao leidt ook niet tot het gevolg dat de werknemers zich onbeperkt beschikbaar moeten houden voor het inhalen van de min-uren. De werknemers van Wibra zijn dan ook, in beginsel, gehouden om de min-uren bij de werkgever te komen inhalen. De FNV maakt Wibra dan ook, volgens de kortgedingrechter, ten onrechte het verwijt dat zij niet als goed werkgever handelt.

A close-up photograph of a hand holding a white chess king piece, poised to move it. The king piece is white and has a cross on top. The hand is positioned in the upper left corner. In the foreground, several black chess pieces are visible on a chessboard, including a king, a queen, and several pawns. The background is a blurred cityscape with tall buildings and a bright sky. The overall tone is professional and strategic.

**ALWAYS ONE
STEP AHEAD!**