



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Annotation: Kantonrechter Amsterdam 2001-02-28

Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (2002). Annotation: Kantonrechter Amsterdam 2001-02-28. *Or Informatie*, 1, 36-37. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/14896>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/14896>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).



GUUS HEERMA VAN VOSS
hoogleraar sociaal recht aan
de Universiteit Leiden

Verworven rechten?

In ons zeer gereguleerde arbeidsleven zijn dikwijls allerlei rechten en plichten goed vastgelegd: vooral in arbeidsovereenkomsten en in cao's. Toch zijn nog heel wat zaken die wel gebeuren niet vastgelegd. Je kunt nu eenmaal niet alles regelen. En nieuwe gebruiken ontstaan vaak eerst in de praktijk.

De mens is gehecht aan voorspelbaarheid. Wanneer jaar in jaar uit dezelfde praktijk wordt gehanteerd, zijn we na verloop van tijd vanzelf geneigd te denken dat wat gebeurt ook zo behoort te gebeuren. We gaan er dan ook op rekenen. Als het gaat om prestaties van een contractspartij ontstaat al gauw het idee dat er sprake is van juridische verplichtingen. Maar waarop zijn deze dan te baseren? In het arbeidsrecht maken we een onderscheid tussen datgene waartoe een werkgever verplicht is en datgene waartoe hij onverplicht overgaat. Zo kan een werkgever een werknemer jaarlijks een kerstpakket aanbieden, zonder daartoe verplicht te zijn. Als hij op een goede dag besluit geen kerstpakketten meer uit te reiken, zullen de werknemers dat wel jammer vinden, maar er zal niet snel de neiging ontstaan om dit als een ontgenomen recht te beschouwen. Met andere zaken kan dit echter anders liggen. Kan een werkgever alles wat hij onverplicht betaalt, zo maar weer eenzijdig stopzetten? Niet elke arbeidsvoorwaarde behoeft schriftelijk te worden vastgelegd. Stel dat een werkgever de werknemers al jaren een

reiskostenvergoeding betaalt, maar dit nooit officieel als recht heeft toegekend. Dan kunnen de werknemers op een goed moment stellen dat deze vergoeding een recht is geworden, op grond van het gebruik. En dat een goede werkgever dit niet zo maar kan intrekken. Anders ligt het weer wanneer de werkgever expliciet heeft geregeld dat hij de bevoegdheid behoudt om de betaling te beëindigen. Dan staat vast dat hij geen recht heeft willen vestigen en dat de werknemers er

Geschied

Het Vos-concern heeft in 1997 de Nederlandse Wegtanker Maatschappij (NWM) overgenomen. Sindsdien werkt NWM verder onder de naam Vos Logistics. Gedurende vele jaren heeft NWM aan haar werknemers een eindejaarsuitkering betaald en deze traditie is enkele jaren door Vos Logistics voortgezet. In december 2000 heeft Vos Logistics aan de or en de werknemers echter bericht dat wegens de slechte bedrijfsresultaten dat jaar geen eindejaarsuitkering zou worden gedaan. De or, FNV Bondgenoten en acht werknemers, allen tevens lid van de or, vorderden hierop in een spoedprocedure tegen Vos Logistics dat de eindejaarsuitkering aan het gehele personeel zou worden betaald, met als argument dat dit een verworven recht zou zijn. De directie ontkende dit.

niet op mochten rekenen dat de voorziening zonder meer in stand zou blijven.

Een heikel punt vormen nogal eens de eindejaarsuitkeringen. Deze beginnen vaak als een meedelen in de winst in een goed jaar. Valt er een aantal goede jaren achter elkaar, dan gaan de werknemers de uitkering als vanzelfsprekend beschouwen. Dat geldt nog meer, zoals in het geval van Vos Logistics, als de werkgever zo aardig is de uitkering ook te doen in jaren waarin

Uitspraak

De kantonrechter oordeelde dat de regeling zoals die bij NWM gold, afhankelijk was van het resultaat van het bedrijf. Daarna is overeengekomen dat de geldende regelingen van kracht bleven. Ook sindsdien is niet alsnog een verworven recht ontstaan. Ook al heeft de bestuurder in een overlegvergadering met de or in 1998 van een verworven recht gesproken, dit is onvoldoende om het bestaan ervan aan te nemen (*Kantongerecht Amsterdam 28 februari 2001, JAR 2001/241*).

JURISPR

de onderneming minder goede resultaten had. De werkgever denkt dan iets extra's te doen voor het personeel. Maar tegelijkertijd kunnen de werknemers het idee krijgen dat dit vanzelf spreekt en nog sterker gaan rekenen op de voorzetting van de traditie ook in ongunstige jaren. In het geval van Vos Logistics was ooit schriftelijk duidelijk vastgelegd dat de uitkering geen recht was. Maar een jarenlange praktijk deed anders vermoeden. Zo zeer zelfs dat een nieuwe directeur in een overlegvergadering meedeelde dat de uitkering dat jaar zou worden gedaan omdat het een verworven recht was. Hij zei dit omdat de or het hem zo verteld had en hij dacht dat het wel zou kloppen. Het werd netjes vastgelegd in de notulen. De rechter oordeelde dat dit echter niet voldoende was om van een verworven recht te spreken. Zo was er de oude schriftelijke bepaling die anders luidde. Verder speelde mee dat de or een jaar later wederom had gevraagd of de uitkering in dat jaar zou worden toegekend. Blijkbaar achtte de or dit zelf toch ook niet vanzelfsprekend.

Hoe kunnen we nu wel vaststellen of er sprake is van een verworven recht? De rechter zal niet alleen kijken of er sprake is van een langdurig gebruik. Daarnaast moet ook de opvatting heersen dat er sprake is van een recht. In het geval van Vos Logistics bleek dit niet voldoende eenduidig het geval. Een passage in het verslag van een overlegvergadering is niet zonder meer voldoende om een recht te vestigen. Daarvoor moet duidelijker zijn dat de ondernemer zich ervan bewust was dat hij dit recht vestigde. En daarnaast moeten er dan geen andere redenen zijn om het tegendeel te kunnen aannemen. ■

IDENTITEIT