

RECHTSPRAAK

Werknemer is van 2 juni 1983 tot 7 maart 2008 in dienst geweest van Fronik. Op de arbeidsovereenkomst was een cao van toepassing welke voorzag in een systeem van periodieke percentuele loonsverhogingen. Vanaf begin 2000 zijn partijen telkens ‘vaste’ periodieke loonsverhogingen overeengekomen, in die zin dat werd afgesproken dat daarnaast niet ook nog de cao-loonsverhogingen zouden worden toegepast. Zo werd afgesproken dat werknemer per maart 2000 een loonsverhoging van 5% zou ontvangen, terwijl de cao voorzag in een loonsverhoging per juli 2000 van 1,75% en per december 2000 van 1,25%. Enzovoort. In 2006 heeft nog eenmaal een loonsverhoging plaatsgevonden (1,1%), daarna heeft werknemer een vast salaris ontvangen, terwijl de cao ook nadien in loonsverhoging voorzag. Na beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 7 maart 2008 vordert werknemer loon over de periode dat geen loonsverhogingen zijn doorgevoerd. De afspraak om de periodieke loonsverhoging niet door te voeren zijn volgens werknemer nietig. In ieder geval vanaf 2006 heeft hij te weinig loon ontvangen, aldus werknemer. Fronik stelt zich op het standpunt dat partijen ten gunste van de cao zijn afgeweken en derhalve geen sprake is van nietigheid ex artikel 12 WCAO.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de vergelijking tussen het resultaat dat de partijafpraak over de loonsverhogingen heeft en dat waartoe de daarvan afwijkende cao-bepaling zou hebben geleid, behoort - zo volgt blijkens genoemd arrest van de Hoge Raad (recentelijk herhaald in het arrest van 24 april 2009 *JAR* 2009,130) uit het begrip ‘elk beding’ in artikel 12 WCAO - niet het tussen partijen overeengekomen ‘pakket’ aan arbeidsvoorwaarden te worden afgezet tegen dat hetwelk de cao in zijn geheel biedt, doch is gelet op de beoogde minimumgarantie een vergelijking tussen het betreffende beding en de overeenkomstige cao-bepaling aangewezen. Anders dan in de casus die tot genoemde arresten hebben geleid (daar lag de vraag voor of de in de cao geregelde overwerkvergoeding kon worden verdisconteerd in een hoger loon), gaat het geschil in het onderhavige geval uitsluitend over de vraag naar de hoogte van de bedongen versus de door de cao voorgeschreven loonsverhogingen. Het betreft hier dus niet een ‘pakketvergelijking’, zoals de Hoge Raad die in genoemde arresten heeft veroordeeld. Naar het oordeel van de kantonrechter dient in casu het ‘totaal’ aan loonsverhogingen in de individuele arbeidsovereenkomst te worden vergeleken met dat van de cao. Bij de bepaling van de periode waarover de vergelijking wordt gemaakt, moet gelet op de omstandigheden van het geval recht worden gedaan aan de ontwikkeling die het loon van de werknemer in de loop der tijd heeft doorgemaakt. In het onderhavige geval levert de vaststelling van die beoordelingsperiode geen moeilijkheden op, omdat vast staat dat partijen begin 2000 tot het van de CAO afwijkende systeem van individueel onderhandelde loonsverhogingen zijn overgegaan. Over de periode

van 1 maart 2000 tot 7 maart 2008, toen het dienstverband is geëindigd, zal daarom moeten worden beoordeeld of het resultaat van dat systeem achterbleef bij dat waartoe de cao-loonsverhogingen in die periode zouden hebben geleid. Werknemer wordt dan ook niet gevolgd, waar hij de beoordeling wenst te beperken tot de (kortere) periode waarop zijn vordering ziet, omdat juist in de daaraan voorafgegane periode substantiële loonsverhogingen zijn bedongen. In de drie jaren vóór 1 januari 2004 steeg het loon van werknemer met maar liefst 21,8%, waar de CAO een stijging met slechts 13,25% voorschreef, terwijl de CAO-loonsverhogingen ook nog eens later zijn ingegaan dan die welke partijen overeenkwamen.

Volgt afwijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-06-2009

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2009:BI8715

Zaaknummer: 610313 UC EXPL 09-345 LH

Wetsartikelen: 12 WCAO