

RECHTSPRAAK

werkneemster/Église Réformée Wallonne d'Utrecht

Instemming met de toepassing van de PKN-regeling op arbeidscontract van koster, impliceert integrale toepassing van arbeidsvoorwaarden (standaardregeling) en geen minimumregeling zodat samenloop met bestaande arbeidsvoorwaarden niet aan de orde is. PKN als kleine werkgever hoeft geen wettelijke verhoging tot 50% te betalen.

Werkneemster heeft per 1 mei 2004 haar vader (die is overleden) opgevolgd als koster van de Église Wallonne. Haar salariering bestond uit het vrij gebruik van het appartement Pieterskerkhof 5 te Utrecht, een vast salaris van € 10.900 per jaar (incl. vakantie-uitkering en € 2.500 ter zake van tuinonderhoud) en een variabele beloning bestaande uit een deel van de verhuuropbrengst van het kerkgebouw. Voorts is in de arbeidsovereenkomst een beding opgenomen ter zake een vrijwilligersvergoeding van € 700 per jaar ten behoeve van de partner van werkneemster. Per 1 mei 2004 is de Église Wallonne gaan vallen onder de overkoepelende organisatie van de Protestantse kerken in Nederland (hierna: PKN). Op die datum is ook de arbeidsvoorwaardenregeling van de PKN (hierna: de PKN-regeling) – die onder meer geldt voor kosters – van kracht geworden. In november 2005 heeft werkneemster bij de Église Wallonne aan de orde gesteld dat deze ten onrechte niet de PKN-regeling op de arbeidsovereenkomst tussen partijen heeft toegepast. De Église Wallonne heeft er in januari 2006 in toegestemd de PKN-regeling met terugwerkende kracht vanaf 1 mei 2004 op de arbeidsovereenkomst tussen partijen toe te passen. Partijen zijn het niet eens geworden over de hoogte van de te verrichten nabetaling. Wel heeft de Église Wallonne vanaf januari 2006 de PKN-regeling op de arbeidsrelatie met werkneemster toegepast. Werkneemster heeft het standpunt ingenomen dat de PKN-regeling van toepassing is, maar dat daarnaast ook de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsvoorwaarden gelden. Aldus maakt werkneemster naast het salaris conform de PKN-regeling aanspraak op vrij wonen, de vergoeding voor tuinonderhoud en de vrijwilligersvergoeding ten behoeve van haar partner. De Église Wallonne heeft dit gemotiveerd bestreden en heeft bepleit dat de PKN-regeling integraal van toepassing is geworden op de arbeidsovereenkomst, waardoor de oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden niet meer van toepassing zijn.

Het hof oordeelt als volgt. Vast staat dat werkneemster in november 2005 heeft gevraagd om toepassing van de PKN-regeling met terugwerkende kracht tot 1 mei 2004 en dat de Église

Wallonne hierin heeft toegestemd. De Église Wallonne heeft aangevoerd dat de door haar voorgestane integrale toepassing van de PKN-regeling voor werkneemster een aanmerkelijke financiële verbetering inhoudt ten opzichte van haar oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden. Werkneemster heeft dit, hoewel zij daartoe in de gelegenheid is gesteld, niet (gemotiveerd) betwist. Tegen deze achtergrond had het op haar weg gelegen om direct bij haar verzoek tot toepassing van de PKN-regeling het voorbehoud te maken dat zij de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsvoorwaarden naast de PKN-regeling wilde behouden. Niet gesteld of gebleken is dat werkneemster, toen zij haar verzoek om toepassing van de PKN-regeling deed, een voorbehoud heeft gemaakt met betrekking tot de voornoemde arbeidsvoorwaarden vrij wonen en tuinonderhoud. Voorts overweegt het hof dat de PKN-regeling – die, zoals de kantonrechter terecht heeft overwogen, geen cao is – niet leest als een minimumnorm, maar als een standaardregeling ter waarborging van behoorlijke arbeidsvoorwaarden van het niet-religieuze personeel, mede gelet op de belangen van de kerken. Maar ook indien de PKN-regeling wel als een minimumregeling waarop extra beloningscomponenten aan personeel kunnen worden toegekend opgevat moet worden, geldt op grond van het hiervoor overwogene dat in het onderhavige geval deze extra beloningscomponenten tussen partijen niet overeengekomen zijn. Over verschillende loonposten wordt door het hof nader overwogen hetgeen leidt tot een herberekening van het toepasselijke loon. Over de daarover verschuldigde wettelijke verhoging, oordeelt het hof aldus. De wettelijke verhoging dient als een prikkel voor werkgevers om zorg te dragen voor een correcte en tijdige uitbetaling van het loon, waarmee werknemers in hun levensonderhoud moeten voorzien. Als werkgever en als lid van de PKN ligt het op de weg van de Église Wallonne dat zij zich tijdig op de hoogte stelt van ontwikkelingen binnen de PKN die de rechtspositie van haar werknemers aangaan. Anderzijds houdt het hof er rekening mee dat de PKN een kleine werkgever van niet-commerciële aard met beperkte middelen is. Bovendien gaat het hier om een nabetaling als gevolg van een herberekening, en is niet aan de orde dat werkneemster over een bepaalde periode in het geheel geen salaris heeft ontvangen. Gelet op deze omstandigheden acht het hof een wettelijke verhoging van 10% zoals door de kantonrechter vastgesteld redelijk.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 03-03-2009

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2009:3674

Zaaknummer: 104.003.979

Rechters: J.P. Fokker, H. van Loo en M.L. van der Bel

Advocaten: T. van Kooten en A. van Hees

Wetsartikelen: PKN-regeling