

RECHTSPRAAK

X c.s./Odfjell Terminals (Rotterdam) B.V. c.s.

Werknemers Odfjell komt geen beroep meer toe op gunstigere bepalingen uit eerdere cao/sociaal plan, nadat een nieuwe standaard-cao/sociaal plan is gesloten. Toepassing arrest Unieke Kinderopvang. Rechtsgevolg niet aanmelden cao ex artikel 4 lid 3 WLV.

Odfjell exploiteert een tankopslagterminal voor olie en chemie. De arbeidsovereenkomsten van de werknemers van Odfjell bevatten een incorporatiebeding, inhoudende dat op de arbeidsovereenkomsten 'de van kracht zijnde cao van toepassing is'. Odfjell heeft met FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen achtereenvolgende ondernemings-cao's gesloten. Odfjell verkeert al enige tijd in zwaar weer. Medio 2012 is de terminal om veiligheidsredenen stilgelegd. Een aanzienlijk deel van de onderneming is nog altijd niet weer in gebruik genomen, als gevolg waarvan grote verliezen worden geleden. Odfjell heeft derhalve besloten te reorganiseren. Begin 2013 is met de vakbonden het 'Phoenix Sociaal Plan' overeengekomen, dat een looptijd heeft van 1 februari 2013 tot 31 januari 2015. Boventallige werknemers hebben recht op een beëindigingsvergoeding met C=1,1 (punt 6.1 Phoenix Sociaal Plan). Met het oog op het aflopen van de cao 2011-2013, is in het Onderhandelingsresultaat voor een CAO 2014 onder 7 bepaald dat het Phoenix Sociaal Plan de basis is voor onderhandelingen bij komende reorganisaties en dat punt 6.1 uit het Phoenix Sociaal Plan niet ter discussie zal worden gesteld. In december 2013 heeft Odfjell het voornemen tot een nieuwe reorganisatie opgevat, 'Mount Everest' genaamd. Op 1 mei 2014 hebben Odfjell, FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen een onderhandelingsresultaat bereikt over het 'CAO Sociaal Plan Odfjell Terminals Rotterdam' (het Sociaal Plan Mount Everest), met een looptijd van 1 juli 2014 tot en met 31 december 2015. Het beoogde Sociaal Plan Mount Everest voorziet in beëindigingsvergoedingen die worden berekend aan de hand van het aantal dienstjaren van de boventalligen en waarbij de leeftijd van de werknemers geen rol speelt, waarmee wordt afgeweken van het onderhandelingsresultaat en artikel 31 van de cao 2014. De cao 2014 is (nog) niet ex artikel 4 WLV aangemeld bij de minister van SZW. Tussen Odfjell en de vakbonden is op 1 mei 2014 tevens overeenstemming bereikt over een vierjarige cao, met een looptijd van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2018. Tot 1 juni 2014 kunnen de leden van beide vakbonden hierover hun stem uitbrengen. In de onderhavige procedure vorderen 49 werknemers dat het FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en Odfjell wordt verboden om het aan de leden van de vakbonden voorgelegde Sociaal Plan Mount Everest met elkaar overeen te komen, alsook dat hen wordt verboden om in een sociaal plan ten behoeve van de

reorganisatie Mount Everest een financiële regeling op te nemen die ten nadele van de werknemers afwijkt van artikel 6.1 van het Phoenix Sociaal Plan.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In dit kort geding draait het om de vraag of de werknemers jegens Odfjell, FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen rechten kunnen ontlenen aan het bepaalde in artikel 31 van de cao 2014, waarin het onderdeel 7 van het onderhandelingsresultaat van 22 oktober 2013 woordelijk is overgenomen. Partijen verschillen allereerst van mening over de beantwoording van de vraag naar de status van de cao 2014 en van het daarvan deel uitmakende artikel 31. De kern van hun debat betreft de vraag welk rechtsgevolg is verbonden aan de omstandigheid dat deze cao (nog) niet overeenkomstig artikel 4 WLV bij de minister van SZW is aangemeld. Artikel 31 van de cao 2014 dient te worden aangemerkt als een normatieve cao-bepaling, die zich ervoor leent door te werken in individuele arbeidsovereenkomsten en waaraan individuele werknemers rechten kunnen ontlenen. Het beroep dat Odfjell en de vakbonden op artikel 4 lid 3 WLV hebben gedaan, is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. De cao-praktijk lijkt zich aan het bepaalde in artikel 4 WLV niet veel gelegen te laten liggen, terwijl de arbeidsrechtspraak die de aanmelding als een streng constitutief vereiste lijkt te stellen (vgl. HR 13 april 2001, *JAR* 2001/82 en HR 30 november 2001, *JAR* 2002/16) ziet op gevallen waarin het niet, zoals in dit kort geding, gaat om een door de contracterende partijen expliciet als cao aangemerkte regeling van arbeidsvoorwaarden. Daarmee is de wet – althans waar het om als cao bedoelde regelingen gaat – zo niet tot een dode, dan toch tot een zieltogende letter geworden. Dit geschil betreft een ondernemings-cao die door Odfjell op al haar werknemers pleegt te worden toegepast, onafhankelijk van de vraag of (tijdige) aanmelding ingevolge artikel 4 WLV heeft plaatsgevonden. De cao's (2012-2013 en 2014) zijn niet aangemeld, maar niettemin toegepast en nageleefd alsof aanmelding wél had plaatsgevonden, waardoor bij de betrokken werknemers het gerechtvaardigde vertrouwen is gewekt dat de cao van kracht is en dat de bepalingen ervan in hun individuele arbeidsovereenkomst doorwerken.

Desondanks wordt de vordering van de werknemers afgewezen. De cao 2014 is aangegaan voor de duur van een jaar en expireert op 31 december 2014. Uit artikel 4 Wet CAO volgt dat cao-partijen bij akte een tussentijdse wijziging van een lopende cao kunnen overeenkomen. Met een overeenkomst tot tussentijdse wijziging van een cao is op één lijn te stellen de situatie, zoals die zich in dit geval voordoet, dat cao-partijen vóór de expiratedatum van de lopende cao overeenstemming bereiken over een nieuwe, van de eerdere afwijkende, cao. Daartegen kunnen individuele leden van FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen zich niet verzetten. Zij hebben zich, als vakbondslid, te voegen naar de democratische beginselen die gelden binnen hun vereniging, aan welke zij de bevoegdheid om met hun werkgever over arbeidsvoorwaarden te onderhandelen hebben overgedragen. Ook de niet of anders georganiseerde werknemers hebben een nieuwe cao, die in de onderneming van Odfjell van kracht wordt, op grond van het in hun arbeidsovereenkomst opgenomen incorporatiebeding tegen zich te laten gelden. Op grond van het standaardkarakter van het Sociaal Plan Mount Everest slaagt het beroep dat Odfjell en de vakbonden hebben gedaan op de implicaties van het arrest AbvaKabo/Unieke Kinderopvang (HR 8 april 2011, *JAR* 2011/135). Daarin heeft ons

hoogste rechtscollege uitgemaakt dat een arbeidsvoorwaardenregeling niet ten nadele van de werknemers buiten werking wordt gesteld door een latere minimum-cao. Een latere cao met een standaardkarakter maakt wél een einde aan de (na)werking van een eerdere cao-bepaling die de werknemers aanspraak gaf op gunstiger voorwaarden dan die welke de latere cao als standaard beoogt te doen gelden. Deze consequentie geldt ook voor de onderhavige situatie, waarbij het gaat om een op een specifieke reorganisatie toepasselijk sociaal plan dat rechten van werknemers uit een eerdere algemene cao beoogt te doen vervallen. De (na)werking van artikel 31 cao 2014 wordt afgebroken door inwerkingtreding van het als standaard-cao op te vatten Sociaal Plan Mount Everest. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-05-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:2172

Zaaknummer: 3069349 UV EXPL 14-224 LH/1040

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: D.G. Schouwman, A.C. Steensma en R.A. Severijn

Wetsartikelen: artikel 31 cao 2014, 4 lid 3 WLV, 6:248 BW en 4 Wet CAO