

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Salarisafspraken wijkt af van ‘standaard’ CAO Gehandicaptenzorg en is derhalve nietig, zodat werkneemster alsnog aanspraak maakt op eindejaarsuitkering, ORT- en PBL-uren.

Feiten

Werkneemster was tot eind 2013 werkzaam bij een restaurant en werd beloond conform de CAO Horeca. In 2014 heeft zorginstelling X de exploitatie van het restaurant overgenomen, zodat zij haar zorgcliënten daar kon plaatsen ten behoeve van hun dagbesteding. Als gevolg van de overname is werkneemster op 6 januari 2014 bij X in dienst getreden. Partijen hebben met betrekking tot het salaris van werkneemster afgesproken dat zij met behoud van een per saldo gelijk salaris bij X in dienst zou treden. Om dit te realiseren is werkneemster op grond van de CAO Gehandicaptenzorg (hierna: de CAO) ingedeeld in salarisschaal 9 van de FWG functiegroep 10, waarbij verder is opgenomen dat dit salaris tevens een vergoeding voor eindejaarsuitkering en ORT- en PBL-uren inhoudt. Verder bepaalt de arbeidsovereenkomst tussen partijen expliciet dat deze wordt beheerst door de bepalingen van de CAO, zoals deze luiden althans zullen komen te luiden. De CAO was vanaf 8 december 2012 algemeen verbindend verklaard. De algemeenverbindendverklaring eindigde met ingang van 1 maart 2014. Met ingang van 16 augustus 2014 tot en met 28 februari 2015 was de CAO opnieuw algemeen verbindend verklaard. Vervolgens opnieuw met ingang van 3 juni 2016. Op 12 oktober 2015 heeft werkneemster aan X te kennen gegeven dat de voornoemde salarisafpraak in strijd is met artikel 1:3 van de CAO en derhalve nietig is. Werkneemster vordert thans alsnog betaling van de eindejaarsuitkering, de ORT en de PBL-uren.

Oordeel

Nietige salarisafpraak

X voert ten verweere aan dat de tekst van de CAO niet eraan in de weg staat dat het salaris van werkneemster inclusief de eindejaarsuitkering, de ORT en de PBL-uren wordt uitgekeerd. Hoewel de kantonrechter begrip heeft voor het standpunt van X dat zij werkneemster heeft willen aannemen in een situatie die nagenoeg gelijk is aan het eerdere dienstverband, volgt hij het verweer van X niet. Volgens de kantonrechter leent de salarissystematiek van de CAO zich niet voor de salarisafpraak zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Onder deze CAO wordt namelijk onder het salarisbegrip verstaan: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen brutomaandloon, exclusief eindejaarsuitkeringen,

vakantietoeslag en overige in de CAO genoemde vergoedingen (waaronder ORT- en PBL-uren). Verder bepaalt artikel 4.2 van de CAO dat het salaris is ingedeeld naar functieschalen, terwijl artikel 4.6 bepaalt dat werknemer daarbovenop recht heeft op een eindejaarsuitkering. Het gevolg is dat X in strijd met de CAO een afwijkende afspraak met werkneemster heeft gemaakt, welke afspraak ingevolge artikel 1.3 van de CAO als nietig valt te kwalificeren. Naar het oordeel van de kantonrechter maakt werkneemster dan ook in beginsel terecht aanspraak op uitbetaling van de eindejaarsuitkering, de ORT- en de PBL-uren.

Gebondenheid aan CAO

X voert ook nog aan dat zij uitsluitend gebonden is aan de CAO voor de periode dat deze algemeen verbindend is verklaard. Nu de CAO niet algemeen verbindend was verklaard voor de perioden van 1 maart 2014 tot en met 15 augustus 2014 en van 1 maart 2015 tot 1 november 2015, stond de CAO niet eraan in de weg voor die perioden een afwijkende salarisafpraak te maken. De kantonrechter gaat ook aan dit verweer voorbij, aangezien reeds is vastgesteld dat de afspraak nietig is. Een op grond van een AVV-CAO nietige afspraak wordt niet van rechtswege geldig door het verstrijken van de CAO-looptijd. Daarnaast wordt in dit verband ook betekenis toegekend aan artikel 15 van de arbeidsovereenkomst tussen partijen, waarin bepalingen van de CAO van toepassing worden verklaard ‘zoals deze thans luiden of zullen komen te luiden’.

Redelijkheid en billijkheid

Voorts voert X aan dat het beroep van werkneemster op nietigheid van de salarisafpraak in strijd is met de redelijkheid en billijkheid omdat werkneemster op basis van het uitgangspunt dat zij op eenzelfde salarisoniveau zou blijven, heeft ingestemd met indiensttreding bij X. Daarnaast voert X aan dat werkneemster in een betere positie terecht is gekomen, omdat zij bij de keuze voor het ontvangen van vergoedingen en toeslagen een aanzienlijk lager salaris zou krijgen. Dit verweer wordt door de kantonrechter verworpen op de grond dat de rechtszekerheid niet kan worden doorkruist met een beroep op de redelijkheid en billijkheid. Uitsluitend bij een minimum-CAO, waarvan in het onderhavige geval geen sprake is, is afwijking ten voordele van een werknemer toegestaan. De conclusie luidt dat X voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst had moeten onderzoeken of afwijking van de CAO was toegestaan. Nu zij zulks heeft nagelaten, dienen de gevolgen dan ook voor haar rekening en risico te komen. Dit brengt met zich dat de vorderingen van werkneemster worden toegewezen en dat X wordt veroordeeld tot betaling van de eindejaarsuitkering, de ORT- en de PBL-uren.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-03-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:1017

Zaaknummer:

Advocaten: E. Hoekstra en M.H.J. Miltenburg

Wetsartikelen: 1.3 CAO Gehandicaptenzorg