

RECHTSPRAAK

Uitleg cao cabinepersoneel conform de cao-norm. Gelijkwaardigheid voor de drie groepen personeel bij KLM ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, waaronder eventuele loonsverhogingen.

Feiten

Werknemers zijn in dienst bij KLM als cabinepersoneel. Werknemer 1 is op 8 mei 2004 in dienst getreden en is thans cabin attendant. Werknemer 2 is op 7 april 1984 in dienst getreden en is thans purser. Er gelden drie cao's voor de te onderscheiden drie domeinen: cabinepersoneel, cockpitpersoneel en grondpersoneel. Voor werknemers geldt de cao voor het KLM-cabinepersoneel (hierna: de cao). In februari 2018 hebben KLM en VNC een akkoord bereikt over de cao 2016-2019. In deze procedure vorderen de werknemers dat de kantonrechter, bij uitvoerbaar bij voorraad te verklaren vonnis, KLM veroordeelt om hen met terugwerkende kracht tot 1 januari 2018 0,5 % additionele loonsverhoging toe te kennen, waarbij deze 0,5 % additionele loonsverhoging ook doorwerkt in de daarna doorgevoerde loonsstijgingen per 1 november 2018 en 1 februari 2019, te verhogen met de wettelijke rente vanaf 13 september 2018 althans de datum waarop het loon telkens opeisbaar is geworden.

Oordeel

De cao-bepaling over welke partijen van mening verschillen, moet worden uitgelegd conform de cao-norm. Op basis van deze cao-norm heeft naar het oordeel van de kantonrechter het volgende te gelden dat alleen diegenen van het cabinepersoneel die niet in totaal 4% (of meer) aan loonsverhoging hebben gekregen, daar alsnog aanspraak op kunnen maken. De tekst van de disclaimer in de cao is duidelijk. De vliegers hebben 4% gekregen, dat is meer dan 3,5%, en daarom geldt 'dit' (de loonsverhoging van de vliegers van 4%) ook voor het cabinepersoneel. Naar het oordeel van de kantonrechter slaat het woord 'dit' uit de disclaimer terug op de gehele loonsverhoging die het cabinepersoneel heeft gehad over de periode van 1 januari 2018 tot en met 1 februari 2019, dus niet alleen de percentages, maar ook de toevoeging 'met een minimumverhoging van €50 bruto per maand bij een fulltime dienstverband'. Er moet dus ook worden gekeken hoe de minimumverhoging heeft uitgepakt, ten opzichte van de 4% voor de vliegers. Hier heeft KLM het gelijk aan haar zijde. Anders dan KLM heeft aangevoerd, dient de toepasselijkheid van de minimumverhoging echter wel degelijk voor iedere cabinepersoneelslid afzonderlijk te worden beoordeeld. KLM komt er niet mee weg dat zij 'gemiddeld' aan de cao-bepaling heeft voldaan, doordat 78% van het cabinepersoneel per 1 januari 2018 per saldo een loonsverhoging van 1,5% of meer heeft ontvangen. Het betekent immers ook dat voor 22% van het cabinepersoneel geldt dat zij minder dan 1,5% hebben gekregen. Terecht hebben werknemers erop gewezen dat dit rechtstreeks in strijd is met de

Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. Tussen partijen staat vast dat werknemer 1 per saldo wel 4% loonsverhoging heeft ontvangen. Dat heeft tot gevolg dat zijn vordering zal worden afgewezen. Werknemer 2 is echter onder de 1,5% loonsverhoging gebleven. Geen van partijen heeft de kantonrechter op dit punt van concrete cijfers voorzien, zodat alleen kan worden vastgesteld dat de loonsverhoging van 1 januari 2018, met toepassing van het minimumbedrag van € 50, voor werknemer 2 een loonsverhoging heeft betekend van een percentage, gelegen tussen de 1 en de 1,5%. KLM zal dit percentage moeten optoppen, totdat ook voor werknemer de 1,5% is bereikt, waarmee hij, gemeten over de periode van 1 januari 2018 tot en met 1 februari 2019, een salarisverhoging van in totaal 4% zal hebben ontvangen. De vordering van werknemer 2 zal daarom worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3464

Zaaknummer: 8050692 CV EXPL 19-19818

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: E.L. Pasma, M. Faber, J.M. van Slooten en J.S. Hidajat-Engelsman

Wetsartikelen: Wet CAO