

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen recht op periodieke loonsverhoging cao Grafimedia. De afwijkende partijafpraak over de loonsverhoging geldt in plaats van de cao-verhogingen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2002 in dienst van Copy Center Groningen B.V. in de functie van verkoopmedewerker. De vorige cao Grafimedia (hierna: de eerste cao) kende een looptijd van 1 november 2015 tot en met 31 maart 2018. De daaropvolgende cao (hierna: de tweede cao) kende een looptijd van 1 april 2018 tot en met 31 juli 2020. Vóór 1 april 2016 werd werknemer al boven het cao-loon betaald. Per 1 april 2016 heeft Copy Center het bruto-uurloon van werknemer in één keer verhoogd naar een bedrag van € 16,03 bruto en hem sindsdien dienovereenkomstig uitbetaald. Werknemer heeft deze betalingen aanvaard. Hiermee is werknemer vanaf 1 april 2016 tot op heden door Copy Center steeds boven de geldende maximumuurlonen van de cao betaald. De gemachtigde van werknemer heeft Copy Center bij brief van 21 december 2018 laten weten dat het aan werknemer reeds betaalde loon niet overeenkomt met wat hij conform de cao zou hebben moeten verdienen en dat zijn huidige salaris eveneens aan de cao moet worden aangepast. In geschil tussen partijen is de vraag of Copy Center aan werknemer vanaf 1 april 2017 de in artikel 2.2. van de beide cao's genoemde periodieke verhogingen verschuldigd is naast de vanaf 1 april 2016 aan werknemer toegekende (vaste) loonsverhoging ineens tot een bedrag van € 16,03.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat het cao-begrip feitelijk uurloon zo moet worden begrepen, dat dit, allereerst, het uurloon betreft dat volgt uit de inschaling van de werknemer in een van de functieschalen van de cao. Dit is dus het bedrag dat werkgever op grond van de cao zonder meer ('minimaal') aan werknemer verschuldigd is, op basis van diens functie-inschaling. Daarnaast volgt uit de omschrijving van het feitelijk uurloon dat als werkgever en werknemer andere – waaronder, gelet op het minimumkarakter van de cao moet worden verstaan: gunstigere – afspraken over het uurloon hebben gemaakt, dit andere uurloon als het feitelijk uurloon van werknemer moet worden aangemerkt. Artikel 2.2. van de beide cao's brengt mee dat de werkgever over het hiervoor gedefinieerde feitelijk uurloon de in de beide cao's genoemd periodieke loonsverhogingen aan de werknemer verschuldigd is en dient uit te betalen. In dit geval staat vast dat werknemer reeds vóór aanvang van de in geding zijnde periode (die start op 1 april 2017) de ingangsdatum van de periodieke loonsverhogingen onder de eerste cao, een vaste (substantiële) loonsverhoging heeft gekregen over zijn toenmalige loon, waarvan door Copy Center onbetwist is gesteld dat dit loon destijds al boven het

toenmalige cao-loon lag. Was Copy Center niettemin gehouden om over het vanaf 1 april 2016 tot € 16,03 per uur verhoogde loon nog eens de in artikel 2.2. van de beide cao's genoemde periodieke loonsverhogingen aan werknemer te betalen? Naar het oordeel van de kantonrechter is dat niet het geval, omdat de afwijkende partijafpraak over de loonsverhoging ineens in plaats van de cao-verhogingen geldt. Bij de beantwoording van de vraag of ten voordele (of ten nadele) van de werknemer van de door de cao voorgeschreven periodieke loonsverhogingen is afgeweken, is gelet op de beoogde minimumgarantie in het voorliggende geval een vergelijking tussen de betreffende partijafpraak en de overeenkomstige cao-bepaling aangewezen. Elk beding moet ten minste op het niveau van de cao komen. Tegen deze achtergrond moet de kantonrechter beoordelen of in de in geding zijnde periode het resultaat van de afwijkende partijafpraak over de vaste loonsverhoging achterbleef bij hetgeen waartoe de cao-loonsverhogingen zouden hebben geleid. De kantonrechter is van oordeel dat die situatie zich niet voordoet, nu vaststaat dat het met toepassing van de periodieke loonsverhogingen krachtens de beide cao's geldende bruto-uurloon voor werknemer (ruimschoots) beneden het aan hem, met toepassing van de toegekende vaste loonsverhoging ingaande 1 april 2016, toegekende bruto-uurloon lag en ligt. Aldus komt de kantonrechter tot de conclusie dat in plaats van de periodieke loonsverhogingen krachtens de cao's tussen partijen vanaf 1 april 2016 de afwijkende partijafpraak geoorloofd en derhalve van kracht is. De zienswijze van werknemer, dat hij hiermee ongerechtvaardigd behandeld wordt omdat hij koopkrachtverlies zou lijden in het licht van de inflatie, deelt de kantonrechter niet. Het zij herhaald, als Copy Center hem precies volgens het boekje van de cao's vanaf 1 april 2016 telkens slechts (de minimale) periodieke loonsverhogingen had betaald, had hij juist lagere bedragen aan loon ontvangen. Dit betekent dat werknemer over de in geding zijnde periode géén recht heeft op betaling van de door hem verlangde periodieke cao-loonsverhogingen. Zijn daarmee verband houdende vorderingen worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 10-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2020:3899

Zaaknummer: 8023136 / CV EXPL 19-8905

Rechters: R. Bootsma

Advocaten: E. van Dijk

Wetsartikelen: 2.2 cao Grafimedia en 12 wet CAO