

RECHTSPRAAK

Uitleg cao. Anders dan FNV stelt, is werkgever niet gehouden om werknemers jaarlijks een tredeverhoging toe te kennen.*Feiten*

Verhoef EMC B.V. (“Verhoef”) is een elektrotechnisch installatiebedrijf. Zij is gehouden aan de Cao Metaal & Techniek Technisch Installatiebedrijf (“cao”). De cao kent een loonsystematiek met salaristabellen, waarbij de werknemers volgens FNV ieder jaar in beginsel recht hebben op een tredeverhoging. Verhoef kent echter een eigen loontabel met treden waarin de werknemers niet ieder jaar automatisch een tredeverhoging krijgen. FNV vordert onder meer een verklaring voor recht dat Verhoef in beginsel gehouden is om de lonen van haar werknemers jaarlijks te verhogen met de in de loonschalen genoemde functiejaren en Verhoef te veroordelen tot naleving van de cao door vanaf 1 januari 2017 de tredeverhogingen/functiejaren alsnog toe te kennen.

Oordeel

Artikelen 32, 33, 35 en 37 van de cao zijn van belang voor deze procedure. Deze cao-bepalingen moeten worden uitgelegd aan de hand van de zogenoemde cao-norm. De kern van de loonbepalingen is dat de werkgever zijn werknemer minimaal het loon betaalt dat hoort bij zijn functiegroep en bij het aantal jaren dat hij in dienst is. De werkgever kan er bij de vaststelling van dit loon voor kiezen de treden uit de cao te volgen. De werkgever betaalt dan het in de cao genoemde loon. De werknemer heeft in dat geval bij ieder nieuw functiejaar recht op een loonsverhoging. De werkgever kan echter ook voor een eigen systeem kiezen (artikel 33 lid 5). Als hij dit doet, dan moet hij dit in overleg met een medezeggenschapsorgaan doen (artikel 37). Het uitgangspunt van een eigen loonsysteem moet echter wel zijn dat de werkgever aan zijn werknemer minimaal het loon betaalt dat volgens de cao hoort bij zijn functiegroep en bij het aantal jaren dat hij in dienst is (artikel 33 lid 3). De cao bepaalt niet dat een eigen systeem móet inhouden dat een werknemer ieder jaar recht heeft op een trede erbij volgens de cao. Verhoef hanteert een eigen systeem en ter discussie staat niet dat Verhoef haar werknemers minimaal het loon betaalt dat volgens de cao hoort bij de functiegroep van de betreffende werknemer en bij het aantal jaren dat hij in dienst is. Dit systeem voldoet aan artikel 33 lid 3 van de cao. FNV betoogt nog dat, als volgens de bewoordingen van de cao een werkgever met een eigen loonsysteem een jaarlijkse tredeverhoging achterwege zou kunnen laten, een werkgever nieuwe werknemers zou kunnen binnenhalen met hoge lonen (boven cao) om hen vervolgens geen jaarlijkse verhogingen meer toe te kennen. Een dergelijke consequentie is denkbaar, maar dit betekent niet dat de hierboven gegeven uitleg van de cao onaannemelijk of onjuist zou zijn. De conclusie is dat de vorderingen van FNV worden

afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:144

Zaaknummer: 9993459 CV EXPL 22-21264

Rechters: J.W. Langeler

Advocaten: R.A. Severijn en R.G. Verheij

Wetsartikelen: 7:625 BW