

RECHTSPRAAK

Toepassing protocol arbeidsvoorwaardelijke bijdrage uit KLM-cao op arbeidsongeschikte werknemer is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar.*Feiten*

Werknemer heeft eerst bij KLM gewerkt en is in 2007 overgenomen door Sodexo Altys B.V. (hierna: Sodexo). Op 21 april 2021 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt, hetgeen hij tot het eind van zijn dienstverband, 1 juli 2022, is gebleven. Werknemer verzoekt de kantonrechter Sodexo te veroordelen tot betaling aan hem van € 13.607,35 bruto vermeerderd met de wettelijke verhoging. Werknemer is het er niet mee eens dat Sodexo het Protocol arbeidsvoorwaardelijke bijdrage (hierna: het Protocol) op hem heeft toegepast, waardoor hij loonsverhogingen en winstuitkeringen niet of slechts gedeeltelijk heeft ontvangen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Sodexo de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage mocht toepassen op werknemer en overweegt daartoe als volgt. In 2020 is KLM met de sociale partners overeengekomen dat werknemers een arbeidsvoorwaardelijke bijdrage zouden leveren, welke bijdrage is geregeld in het Protocol, dat uiteindelijk is opgenomen in de Cao KLM Grondpersoneel Nederland 2019-2022 (hierna: KLM-cao). Deze cao is in april 2023 met terugwerkende kracht aangemeld als cao. Niet in geschil is dat het Protocol via de KLM-cao inmiddels de status van cao heeft en dat de KLM-cao via een dynamisch incorporatiebeding van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van werknemer. Werknemer heeft ook ingestemd met de toepassing daarvan. De arbeidsongeschiktheid van werknemer is naar het oordeel van de kantonrechter geen reden om de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage toch niet toe te passen. Het Protocol geldt voor alle werknemers die onder de KLM-cao vallen en er bestaat geen uitzondering voor arbeidsongeschikte werknemers. Werknemer is door toepassing van het Protocol ook niet benadeeld ten opzichte van werknemers die niet ziek waren. Werknemer stelt dat hij de uitgestelde of niet uitgekeerde loonsverhogingen en winstuitkeringen niet heeft kunnen terugverdienen. Onduidelijk is wat hij daarmee bedoelt. De loonsverhogingen zijn uitgesteld en de winstuitkeringen zijn (gedeeltelijk) niet toegekend. Het is niet zo dat werknemers die nu nog wel in dienst zijn, deze alsnog met terugwerkende kracht krijgen toegekend en waar dat wel gebeurt, zoals met een deel van de winstuitkering 2022, heeft werknemer dat ook gekregen. Dat de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage is overeengekomen in verband met de slechte financiële situatie bij KLM en dit een voorwaarde was voor de financiële overheidssteun die KLM tijdens corona ontving, terwijl dat niet speelde bij Sodexo, maakt dit oordeel niet anders. Ook in die periode heeft Sodexo voor de oud-KLM-

medewerkers de gunstigere arbeidsvoorwaarden toegepast. Daarom is het logisch dat zij ook voor wat betreft de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage de KLM-cao naleeft. Van belang in dit verband is dat werknemer op basis van de KLM-cao veel gunstiger arbeidsvoorwaarden heeft genoten dan zijn collega's voor wie de arbeidsvoorwaarden van Sodexo gelden. Zo heeft werknemer door de jaren heen meer loonsverhoging gekregen (totaal 11% tegenover 2% bij Sodexo), aanzienlijke winstuitkeringen gekregen terwijl die bij Sodexo niet zijn toegekend en tijdens het eerste ziektejaar 100% salaris ontvangen en 90% in het tweede ziektejaar, terwijl hij dat hij op basis van de arbeidsvoorwaarden van Sodexo niet zou hebben gekregen. Dat werknemer net als de andere werknemers onder de KLM-cao een arbeidsvoorwaardelijke bijdrage heeft moeten leveren, is daarom naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar. De wettelijke verhoging die werknemer heeft gevorderd wordt gematigd (25%) toegewezen over de winstuitkering van 2022 vanwege te late betaling.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11040

Zaaknummer: 10409738 CV EXPL 23-8348

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: E.J. van de Bovenkamp en mr. L.A. Schreuder

Wetsartikelen: 6:248 BW en 7:611 BW