

RECHTSPRAAK

Incorporatiebedingen in arbeidsovereenkomsten van werknemers kinderopvangorganisatie zijn dynamisch. Cao Kinderopvang is onderdeel geworden van de arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werknemers zijn in dienst bij Kiddoozz Rotterdam B.V. (hierna: Kiddoozz), een kinderopvangorganisatie, en hebben een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In alle arbeidsovereenkomsten is een (cao-)incorporatiebeding opgenomen. Volgens werknemers gaat het om dynamische incorporatiebedingen, zodat op hun arbeidsovereenkomsten de cao Kinderopvang 2023-2024 (hierna: de cao) vanaf 1 januari 2023 van toepassing is. In de cao is een salarisverhoging opgenomen per 1 april 2023 en werknemers stellen dat zij daarop vanaf die datum recht hebben. Kiddoozz is het daarmee niet eens. Zij vindt dat het gaat om statische incorporatiebedingen en dat pas recht bestaat op een salarisverhoging vanaf de algemeenverbindendverklaring van de cao op 27 juni 2023.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de incorporatiebedingen in de arbeidsovereenkomsten van werknemers dynamisch zijn. Uit ieder incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomsten van werknemers volgt dat op de arbeidsovereenkomst de cao van toepassing is, zoals deze thans is vastgesteld, respectievelijk gedurende deze arbeidsovereenkomst zal worden gewijzigd. De cao wordt geacht met de arbeidsovereenkomst één geheel uit te maken. Voor het uitleggen van de incorporatiebedingen wordt niet alleen gekeken naar de bewoordingen van de tekst, maar komt het ook aan op de zin die partijen in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs aan elkaars verklaringen en gedragingen mochten toekennen en op hetgeen zij redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Geoordeeld wordt dat de bedingen taalkundig duidelijk zijn. Deze kunnen niet anders worden gelezen dan dat ook latere cao's dan de cao die gold op het moment van het sluiten van de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn. Voor zover Kiddoozz heeft betoogd dat het woord 'gewijzigd' ziet op wijzigingen in een cao maar niet op een nieuw afgesloten cao wordt zij daarin niet gevolgd. Wat de bedoelingen van partijen betreft, staat vast dat tijdens het aangaan van de individuele arbeidsovereenkomsten niets met werknemers is besproken over de incorporatiebedingen en hoe deze zich verhouden tot de toepasselijkheid van de cao Kinderopvang. Dat en waarom zij hadden moeten weten of begrijpen dat het niet de bedoeling was van Kiddoozz om de cao Kinderopvang van toepassing te laten zijn zolang deze niet algemeen verbindend was verklaard, heeft Kiddoozz niet duidelijk kunnen maken. Werknemers mochten verwachten dat de cao, inclusief toekomstige wijzigingen, van toepassing zou zijn. Hierbij komt dat bij

uitleg van een overeenkomst ook meespeelt het kennisniveau van partijen. Als, zoals Kiddoozz heeft aangevoerd, dat wat komt kijken bij een cao ingewikkeld is en veel kennis en ervaring vereist die bij Kiddoozz wel maar bij werkneemsters niet aanwezig is, was dat juist een argument geweest om op individueel niveau de bedingen en de toepasselijkheid van de cao Kinderopvang te bespreken. Dat is niet gebeurd. De cao maakt deel uit van de arbeidsovereenkomsten van werkneemsters, wat betekent dat Kiddoozz verplicht is de salarisverhoging vanaf 1 april 2023 te betalen. Daarnaast hebben werkneemsters recht op de wettelijke verhoging. Kiddoozz heeft de hoogte van de gevorderde bedragen niet betwist, waardoor deze bedragen en de gevorderde verklaring voor recht worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:7837

Zaaknummer: 10814319 CV EXPL 23-31747

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: K. ten Broek

Wetsartikelen: 7:625 BW