

RECHTSPRAAK

Standaardkarakter cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen verzet zich niet tegen toekenning persoonlijke toeslag op loon werknemer na overgang van onderneming. Afbouw persoonlijke toeslag met verhogingen van cao-loon is rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is sinds 1998 in dienst bij onderneming X. Op de arbeidsovereenkomst was geen cao van toepassing. Per 1 januari 2014 is werknemer als gevolg van een overgang van onderneming bij werkgeefster in dienst getreden. Partijen zijn op voornoemde datum een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan. In deze arbeidsovereenkomst is de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing verklaard. Dit is een standaardcao. Werknemer is bij werkgeefster ingeschaald in de loonschaal die in de cao voor zijn functie is voorgeschreven, hetgeen op een lager bedrag uitkwam dan het salaris dat werknemer bij onderneming X ontving. Werkgeefster heeft daarom in de arbeidsovereenkomst opgenomen dat werknemer een persoonlijke toeslag van € 699,47 bruto per vier weken ontvangt, die wordt afgebouwd met elke initiële en tredeverhoging. De persoonlijke toeslag is in de periode van 1 januari 2015 tot 1 januari 2023 afgebouwd met de verhogingen van het cao-loon. Met ingang van 1 januari 2019 heeft er opnieuw een overgang van onderneming plaatsgevonden en is werknemer in dienst getreden bij onderneming Y. Vanaf 1 januari 2022 is werknemer als gevolg van een overgang van onderneming weer in dienst getreden bij werkgeefster. Een collega van werknemer, die in vergelijkbare omstandigheden verkeerde, heeft tegen onderneming Y een procedure aangehangig gemaakt waarbij hij het standpunt heeft ingenomen dat de afbouw van de persoonlijke toeslag in strijd is met zijn rechten bij overgang van onderneming. Het hof heeft bij arrest van 7 februari 2023 (zie AR 2023-0207) geoordeeld dat de persoonlijke toeslag niet in strijd is met het standaardkarakter van de cao, maar dat de afbouw van de persoonlijke toeslag in strijd is met artikel 7:663 BW en Richtlijn 2001/23/EG. Het hof heeft voor recht verklaard dat de persoonlijke toeslag van deze collega vanaf 1 januari 2014 tot de rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vast bedrag is en heeft onderneming Y veroordeeld tot betaling van de achterstallige persoonlijke toeslag. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon (circa € 40.000 bruto) en een verklaring voor recht dat de persoonlijke toeslag wordt verhoogd met de toekomstige loonsverhogingen van de cao tot de rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de toekenning van de persoonlijke toeslag en de afbouw ervan rechtsgeldig zijn.

Toekenning persoonlijke toeslag rechtsgeldig

De cao heeft een standaardkarakter, wat betekent dat niet kan worden afgeweken van de bepalingen van de cao, ook niet in het voordeel van werknemers. Dit geldt echter alleen voor onderwerpen die in de cao zijn geregeld. De cao bevat geen regeling voor de rechten van werknemers bij overgang van onderneming. Dat betekent dat op dit punt werkgevers en werknemers afwijkende regelingen kunnen (en gelet op de wettelijke regeling en Richtlijn 2001/23/EG in sommige gevallen ook: moeten) overeenkomen. De persoonlijke toeslag is daarom niet in strijd met de cao en daarom rechtsgeldig.

Afbouwregeling rechtsgeldig

De kantonrechter is anders dan het hof van oordeel dat niet is gebleken dat de arbeidsvoorwaarden van werknemer als gevolg van het afbouwbeding zijn verslechterd. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat Richtlijn 2001/23/EG alleen strekt tot handhaving van de op het tijdstip van de overgang bestaande rechten en verplichtingen van de werknemers. Hieraan is naar het oordeel van de kantonrechter voldaan. Werknemer ontving immers als gevolg van de toekenning van de persoonlijke toeslag na de overgang van onderneming per saldo hetzelfde loon als hij voor die tijd bij onderneming X ontving en is dit loon daarna ook blijven ontvangen. Op grond van Richtlijn 2001/23/EG hoeft geen rekening te worden gehouden met toekomstige salarisontwikkelingen, maar dienen slechts de bestaande arbeidsvoorwaarden ten tijde van de overgang van onderneming gehandhaafd te worden. Gelet hierop is de kantonrechter - anders dan het hof - van oordeel dat er niet van uit kan worden gegaan dat de arbeidsvoorwaarden van werknemer als gevolg van het afbouwbeding zijn verslechterd. Zijn totale salaris steeg na 1 januari 2014 weliswaar niet met de cao-loonsverhogingen, maar deze cao-loonsverhogingen had hij in de oude situatie bij onderneming X ook niet gehad, omdat bij X deze cao niet gold. Werknemer heeft sinds de overname steeds het salaris behouden dat hij bij X verdiende. Het afbouwbeding is daarom niet in strijd met artikel 7:663 BW en Richtlijn 2001/23/EG. Na het beëindigen van de afbouwregeling krijgt werknemer de gebruikelijke cao-verhogingen. Het toepassen van de cao-loonsverhogingen over zijn totale salaris zou, zonder afbouw van de persoonlijke toeslag, afbreuk hebben gedaan aan het standaardkarakter van de cao.

Afwijzing van de vorderingen van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:265

Zaaknummer: 11084474 UC EXPL 24-2969

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: A.P. Jhanjhan en B.I. van Vugt

Wetsartikelen: 7:663 BW