

RECHTSPRAAK

Sandy de Palm en 69 andere werknemer vorderen dat zij met terugwerkende kracht hetzelfde loon krijgen als georganiseerde werknemers van Curaçaose Dok Maatschappij (CDM). Het gaat in dit geding om de vraag of werknemers bij CDM die geen lid zijn van PWFC op grond van het aan het arrest van de Hoge Raad van 8 april 1994, *NJ* 1994, 704, ontleende “algemeen erkende rechtsbeginsel dat gelijke arbeid in gelijke omstandigheden op gelijke wijze moet worden beloond, tenzij een objectieve rechtvaardigingsgrond een ongelijke beloning toelaat” (het zogenoemde “Agfa-criterium”) aanspraak kunnen maken op dezelfde arbeidsvoorwaarden wat betreft beloning als de werknemers bij CDM die wel lid zijn van die vakvereniging.

Het Gerecht oordeelt als volgt. In het onderhavige geval kan de vraag of sprake is van een ongeoorloofd onderscheid dan ook slechts worden beantwoord aan de hand van de eisen van goed werkgeverschap op de voet van artikel 7A:1614y BW, in welke bepaling de algemene eisen van redelijkheid en billijkheid, zoals neergelegd in artikel 6:2 en 6:248 BW voor het arbeidsrecht uitdrukking vinden. Bij de vaststelling van wat de eisen van goed werkgeverschap voor een geval als het onderhavige inhouden, moet derhalve het beginsel dat gelijke arbeid in gelijke omstandigheden op gelijke wijze moeten worden beloond, tenzij een objectieve rechtvaardigingsgrond een ongelijke beloning toelaat, zoals ook bij voormeld arrest is overwogen, “in aanmerking worden genomen”. Dit een en ander betekent dat dit beginsel - waaraan, gelet op het feit dat het ook steun vindt in verdragsbepalingen als artikel 26 IVBPR en artikel 7 IVESCR, een zwaar gewicht kan worden toegekend - niet doorslaggevend is, maar dat het naast andere omstandigheden van het geval moet worden betrokken in de afweging of de werkgever in de gegeven omstandigheden heeft gehandeld in strijd met de eisen van goed werkgeverschap. Anders gezegd: ook in het geval op zichzelf moet worden aangenomen dat werknemers gelijke arbeid in gelijke omstandigheden verrichten, zonder dat voor een verschil in beloning een objectieve rechtvaardigingsgrond valt aan te wijzen, kan dit nog niet zonder meer tot de slotsom leiden dat zij een gelijke beloning behoren te krijgen. Tevens volgt hieruit dat bij de beoordeling van de vraag of een overeengekomen ongelijkheid in beloning op grond van dit beginsel ongeoorloofd moet worden beschouwd en derhalve ongedaan moet worden gemaakt, een terughoudende toetsing op zijn plaats is, aangezien het hier gaat om een toetsing van gelijke aard als die welke plaatsvindt bij de toepassing van artikel 6:248, lid 2, BW en dat derhalve deze vraag slechts bevestigend kan worden beantwoord indien de ongelijkheid in beloning naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Hetzelfde geldt eens te meer indien de ongelijke beloning voortvloeit uit een collectieve arbeidsovereenkomst, omdat dan tevens het uit verscheidene verdragsbepalingen voortvloeiende zwaarwegende beginsel van de vrijheid van onderhandelen over arbeidsvoorwaarden in het geding is (HR 30

januari 2004, *NJ* 2008, 536 Parallel Entry/KLM). In het collectieve arbeidsrecht geldt meer dan in het individuele arbeidsrecht als uitgangspunt dat gelijkwaardige partijen onderhandelen. Daarmee zal de uitkomst die leidt tot een ongelijke beloning voor gelijke arbeid naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid eerder aanvaardbaar zijn dan door de werknemer individueel onderhandelde ongelijke beloning.

Volgens CDM heeft de vakvereniging een verschil bedongen voor haar leden, en wordt het maken van een verschil gerechtvaardigd doordat de werknemers die geen lid zijn de daaraan verbonden kosten niet maken, terwijl zij wel profiteren van de verbetering van de rechtspositie. In casu gaat het niet om een verschil in het basisloon maar om een verschil in toeslag daarbovenop. Indien het verschil in toeslag substantieel zou zijn, zou het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn. Waar het in casu niet gaat om het basisloon maar om een toeslag daarbovenop en voorts zowel georganiseerde als niet georganiseerde werknemers die toeslag ontvangen, is die toeslag in dit geval alleen dan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar, indien het verschil substantieel is. Daarvan is naar het oordeel van het gerecht geen sprake. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Gerecht in Eerste Aanleg van de Nederlandse Antillen

Datum uitspraak: 28-01-2009

ECLI: ECLI:NL:OGEANA:2009:BH1498

Zaaknummer: EJ 2008/497

Wetsartikelen: 7A: 1614y BW