

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Naleving cao. Mondelinge afspraak niet nietig ex artikel 12 WCAO ondanks ontbreken schriftelijkheid conform cao

Werknemer is van 23 oktober 1989 tot 1 juli 2009 bij werkgever in dienst geweest voor 41 uur per week tegen een brutosalaris van laatstelijk € 2.881,11 per maand. Op de arbeidsovereenkomst was de CAO Wonen van toepassing. Werknemer stelt zich op het standpunt dat werkgever niet de loonsverhogingen conform de cao heeft betaald. Ook wanneer het loon hoger ligt dan het cao-loon moet dit met het cao-percentages verhoogd worden. Daarnaast vordert werknemer uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen alsmede loon over gewerkte, maar niet uitbetaalde, uren. Daartoe stelt werknemer dat de werkweek krachtens de cao 37 uur bedroeg. Hij vordert derhalve uitbetaling van de wekelijks extra gewerkte uren over de periode april 2004 tot en met juni 2009.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vorderingen gebaseerd op loonsverhogingen worden toegewezen. Ook de uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen wordt toegewezen, omdat de werkgever niet beschikt over administratie waaruit blijkt dat werknemer wel degelijk vakantiedagen heeft genoten. Met betrekking tot de vordering inzake overuren, overweegt de kantonrechter evenwel als volgt. Artikel 12 Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst bepaalt dat elk beding tussen een werkgever en een werknemer dat strijdig is met een collectieve arbeidsovereenkomst waar zij beiden aan gebonden zijn, nietig is, en dat in zo'n geval de bepalingen van de cao gelden. Uitgangspunt daarbij is dat een cao een minimumgarantie met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden bevat. Vast staat dat partijen mondeling overeengekomen zijn dat werknemer 41 uur per week zou werken tegen een nader overeengekomen salaris en derhalve zonder uitbetaling van overuren. De cao gaat uit van een gemiddelde van 37 uur per week, waarbij extra gewerkte uren worden gecompenseerd. De cao bepaalt tevens dat werknemers in de loonschalen 7, 8 en 9 die meer verdienen dan het maximum in hun loonschaal geen recht hebben op compensatie van extra gewerkte uren. Dit is, zo bepaalt de cao verder, dan wel in de arbeidsovereenkomst vastgelegd en bovendien is er bij de samenstelling van het loon rekening mee gehouden dat de werknemer dit recht mist. Nu werknemer meer verdiende dan het maximum van schaal 9, had hij in beginsel geen recht op compensatie van extra uren. In zoverre wijkt de mondelinge arbeidsovereenkomst niet in voor werknemer ongunstige zin af van de cao, zodat het beding in de mondelinge arbeidsovereenkomst niet behoeft de wijken voor de cao-bepaling. Wel heeft de cao aan de ontzegging van het recht op compensatie van overuren twee formele vereisten verbonden, namelijk het vereiste dat er bij de samenstelling van het loon rekening mee is gehouden dat de

werknemer dit recht mist en het vereiste dat dit moet zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Met betrekking tot het eerste vereiste overweegt de kantonrechter dat in het onderhavige geval vast staat dat werknemer in 1989 bij werkgever in dienst is getreden voor 41 uur per week. Werknemer heeft gedurende zijn dienstverband van bijna 20 jaar ook altijd 41 uur per week gewerkt. Tevens staat vast dat, toen zijn salaris per maart 2002 werd vastgesteld op een bedrag van € 2.616,28 bruto per maand, werknemer niet heeft geïnformeerd naar betaling van de vier uren die hij nu als overwerk claimt. Kennelijk was voor werknemer duidelijk dat vergoeding van deze vier uren - net als voorheen - was inbegrepen in zijn salaris. Derhalve is naar het oordeel van de kantonrechter aan het eerste vereiste voldaan. Met betrekking tot het tweede vereiste staat vast dat hieraan niet is voldaan, nu partijen nimmer een schriftelijke arbeidsovereenkomst hebben gesloten. Nu het hier echter niet om een minimumgarantie met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden gaat maar om een vormvereiste, is de vraag wat de gevolgen hiervan dienen te zijn. Naar het oordeel van de kantonrechter kan het enkele feit dat partijen in 1989 verzuimd hebben een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan, niet zodanig verstrekkende gevolgen hebben, dat zulks kan leiden tot een aanspraak op uitbetaling van overuren. Dit betekent dat de vordering van werknemer tot betaling van overuren zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 17-02-2010

ECLI: ECLI:NL:RBL EE:2010:BL5837

Zaaknummer: 297635 \ CV EXPL 09-5955

Wetsartikelen: 12 WCAO