

RECHTSPRAAK

Stichting Woningstichting Rochdale/ondernemingsraad van Woningstichting Rochdale

Rochdale is gerechtigd eindejaarsuitkeringsregeling niet voort te zetten. OR heeft geen instemmingsrecht. Eindejaarsuitkeringsregeling betreft een tijdelijke overgangsregeling (vanwege toekenning 13e maand, hetgeen in strijd is met toepasselijke standaard-cao) die in de plaats is gekomen van een tijdelijke prestatietoeslag, waardoor de tijdelijke prestatietoeslag is komen te vervallen.

Rochdale is voortgekomen uit een fusie van Bouwvereniging Rochdale en Woningstichting Patrimonium per 1 januari 2004. Tussen de ondernemingen bestonden ten tijde van de fusie verschillen in de arbeidsvoorwaarden. Zo ontvingen alleen de werknemers van Bouwvereniging Rochdale jaarlijks een 13e maand. Op de arbeidsovereenkomsten van de werknemers van Rochdale is de CAO Woondiensten van toepassing, een standaard-cao. Rochdale heeft het standpunt ingenomen dat de 13e maand in strijd was met het standaardkarakter van de cao. Rochdale en de OR hebben destijds uitvoerig overleg gevoerd maar dat leidde niet tot een vergelijk binnen afzienbare tijd. In overleg met de OR heeft Rochdale in 2005 voor de medewerkers die geen 13e maand ontvingen een prestatietoeslag ingevoerd. Het Hof Amsterdam heeft in 2007 geoordeeld dat de 13e maand van de oud-Bouwvereniging Rochdale-medewerkers in strijd was met het bepaalde in de cao. Het hof oordeelde daarbij dat de OR in redelijkheid niet kon verwachten dat de regeling omtrent de 13e maand ongewijzigd werd voortgezet, maar wel dat een in de gegeven omstandigheden redelijke overgangsregeling werd getroffen. Eind 2007 is Rochdale met de OR overeengekomen dat de prestatietoeslagregeling met ingang van 1 januari 2008 werd omgezet in een regeling die voorziet in een eindejaarsuitkering van maximaal 8% waarvan 6% als vast bestanddeel zal gelden en 2% als variabel. Deze nieuwe regeling heeft een looptijd van vijf jaar. Afgesproken is verder dat de RvB aan het eind van de looptijd met de OR in overleg zal treden, ter bespreking van een mogelijk vervolg van de regeling met inachtneming van de alsdan geldende omstandigheden. Begin 2013 heeft Rochdale het voornemen geuit om de eindejaarsuitkeringsregeling na 2012 niet voort te zetten. Het tussen Rochdale en de OR gerezen geschil ziet – kort gezegd – op de vraag of Rochdale gerechtigd is de eindejaarsuitkeringsregeling niet voort te zetten en zo ja, of de werknemers van Rochdale bij

het eindigen hiervan terugvallen op een oudere prestatietoeslagregeling 2005. Partijen hebben hierover ex artikel 96 Rv vragen aan de kantonrechter voorgelegd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan de OR heeft betoogd, komt de OR na afloop van de periode die in de regeling is genoemd – 31 december 2012 – geen instemmingsrecht toe omtrent het al dan niet afschaffen dan wel voortzetten van de eindejaarsuitkeringsregeling. Weliswaar is in de toelichting in de mail van 13 december 2007 opgenomen dat Rochdale na afloop van de periode ‘in overleg’ treedt met de OR, maar aan de woorden ‘in overleg’ kan niet de betekenis worden toegekend die de OR daaraan heeft gegeven.

Op het moment dat de onderhandelingen na de uitspraak van het hof zijn gestart – in het kader van de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden – was reeds een prestatietoeslagregeling overeengekomen die tijdelijk was, namelijk (in ieder geval) voor de duur van drie jaar. Die regeling bood (tijdelijk) compensatie aan werknemers die voorheen een 13e maand ontvingen (Bouwvereniging Rochdale-medewerkers), maar verleenden ook aanspraken aan werknemers die geen 13e maand ontvangen hadden (Patrimonium-medewerkers). Nadat de eindejaarsuitkeringsregeling 2007 tot stand was gekomen is de prestatietoeslagregeling niet meer toegepast. Het tot stand komen van de eindejaarsuitkeringsregeling moest in dat licht dus enerzijds als overgangsregeling vanwege de nietigheid van de eerdere regeling, maar anderzijds ook gedurende de overgangsregeling in het kader van harmonisatieaanspraken compensatie verlenen aan medewerkers die de 13e maand nooit hebben ontvangen. Een overgangsregeling is naar zijn aard ook tijdelijk.

Uit de onderhandelingen die zijn gevoerd met betrekking tot de totstandkoming van de eindejaarsuitkeringsregeling 2007 blijkt dat ervan uit is gegaan dat deze in de plaats treedt van de prestatietoeslagregeling 2005. De OR heeft nog betoogd dat zij nimmer akkoord zou zijn gegaan met afschaffing van de prestatietoeslagregeling, omdat die het mogelijk maakte om tot 12% bij te verdienen. De OR heeft echter niet toegelicht waarom hij dan met de eindejaarsuitkeringsregeling heeft ingestemd. De prestatietoeslag bood overigens weliswaar de mogelijkheid om meer bij te verdienen, maar de toeslag was volledig afhankelijk van de prestaties. In de nieuwe regeling waren de werknemers verzekerd van een toeslag van 6% en was de overige 2% variabel. De eindejaarsuitkeringsregeling bood werknemers derhalve meer zekerheid. Het voorgaande leidt ertoe dat de eindejaarsuitkeringsregeling met instemming van de OR in de plaats is getreden van de prestatietoeslagregeling en die regeling is derhalve komen te vervallen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:8279

Zaaknummer: CV VERZ 14-27606

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: C. Nekeman en R. van der Stege

Wetsartikelen: 96 Rv en 27 WOR