

RECHTSPRAAK

## **ondernemingsraad van I-Sec Nederland B.V. c.s./I-Sec Nederland B.V. c.s.**

***Definitie 'loonperiode' in de CAO Particuliere Beveiliging aan te merken als minimumbepaling. Daarmee afwijking mogelijk. Vordering OR toegewezen. Maandelijkse salariering door I-Sec Nederland B.V. - en dus niet de vierwekelijkse salariering op grond van de cao - moet worden voortgezet.***

I-Sec Nederland B.V. (hierna: I-Sec) is een beveiligingsbedrijf. I-Sec valt onder de algemeen verbindend verklaarde CAO Particuliere Beveiliging (hierna: de cao). In de cao is een definitie opgenomen voor het begrip 'loonperiode'. Een loonperiode is een periode van vier aaneengesloten weken waarover het loon aan de werknemer wordt uitbetaald. In de cao is mede bepaald dat de werkgever voor de werknemer in positieve zin mag afwijken van arbeidsvoorwaarden in de cao. De afgelopen jaren heeft I-Sec het loon aan diens werknemers uitbetaald per maand. I-Sec is in 2014 door het controleorgaan gecontroleerd op de juiste naleving van de cao, waarbij de maandelijkse uitbetaling is geconstateerd. I-Sec heeft bij brief van 24 november 2014 bij het controleorgaan dispensatie aangevraagd. Voornoemd dispensatieverzoek is afgewezen. Het controleorgaan heeft I-Sec opgedragen om vanaf 1 januari 2016 de verloning, conform de cao, per vier weken te realiseren. I-Sec heeft de benodigde omzetting geregeld en haar werknemers hiervan in kennis gesteld. Na klachten van werknemers van I-Sec bij de ondernemingsraad van I-Sec Nederland B.V. (hierna: de OR) heeft de OR I-Sec gevraagd de maandelijkse salariering te continueren. I-Sec heeft de OR medegedeeld dat zij de wens van de werknemers erkent, maar toch over zal moeten gaan op vierwekelijkse verloning conform de cao. De OR vordert in kort geding dat I-Sec wordt veroordeeld haar werknemers ook na 1 januari 2016 maandelijks te verlonen. De OR betoogt dat de definitie van 'loonperiode' een minimumkarakter heeft en dat daarvan dus in positieve zin voor de werknemer mag worden afgeweken. Door I-Sec is het standpunt ingenomen dat voornoemde definitie een standaardbepaling betreft waarvan dus niet mag worden afgeweken.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een spoedeisend belang. De kernvraag waarover partijen van mening verschillen is of de definitie van 'loonperiode' in de cao als een bepaling met een standaardkarakter of met een minimumkarakter moet worden beschouwd. Voor de uitleg van de bepalingen van de cao zijn de bewoordingen daarvan, gelezen in het licht van de gehele tekst van de cao met inbegrip van de daarbij behorende

toelichting, in beginsel van doorslaggevende betekenis. De voorzieningenrechter acht aannemelijk dat cao-partijen de definitie van 'loonperiode' hanteren als standaard voor de verloning van de werknemers op wie de cao van toepassing is. Dat brengt echter niet mee dat reeds om die reden sprake is van een standaardbepaling, waarvan niet mag worden afgeweken. De definitie is opgenomen in een cao waaraan als geheel een minimumkarakter moet worden toegeschreven. Dit sluit niet uit dat de cao standaardbepalingen bevat, maar voor de aanname dat dit het geval is zal in het licht van het minimumkarakter van de cao als geheel in de cao zelf wel voldoende grondslag moeten kunnen worden gevonden. Dat brengt voor de onderhavige bepaling mee dat uit de tekst van de cao moet blijken dat verloning anders dan per vier weken niet is toegestaan. Dat is hier niet het geval. Dit geldt temeer nu 90 van de 289 bedrijven die in 2013 en 2014 zijn gecontroleerd gebruik maakten van maandverloning. In het licht van deze geschiedenis kan dan ook niet worden volgehouden dat cao-partijen altijd hebben gehandeld alsof de gedefinieerde verloningsperiode een standaardbepaling is. De verloningsregeling in de cao moet worden beschouwd als een regeling van een arbeidsvoorwaarde. Daarmee resteert de vraag of er sprake is van een afwijking in positieve zin voor de werknemers. Het betreft hier een beroepsgroep met (overwegend) relatief bescheiden salarissen. Het belang dat zij bij continuering van de huidige praktijk hebben moet mede om die reden dan ook serieus worden genomen. Niet van belang is of het belang van uniformiteit van de verloning binnen de branche daar tegenop weegt. Voldoende is de vaststelling dat in redelijkheid niet kan worden betwist dat de bedoelde continuering in het voordeel van de betrokken werknemers geacht moet worden. Uit het vorenstaande volgt dat de vordering van de OR ingesteld tegen I-Sec kan worden toegewezen. I-Sec wordt veroordeeld haar werknemers ook na 1 januari 2016 maandelijks te verlonen en te betalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 02-02-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2016:783

**Zaaknummer:** 235911

**Rechters:** A.H. Schotman

**Advocaten:** J.J.M. van Mierlo en J. Dop

**Wetsartikelen:** cao Particuliere Beveiliging en 32 WOR