

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

In dit geval bevat de individuele arbeidsovereenkomst een zogenoemd incorporatiebeding, dat inhoudt dat bestaande en toekomstige afspraken tussen ondernemer en ondernemingsraad doorwerken in de arbeidsovereenkomst. Dit geldt ook voor wijzigingen ten aanzien van de primaire arbeidsvoorwaarden.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari in dienst getreden bij werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat op de arbeidsovereenkomst het “Arbeidsvoorwaardenreglement X” van toepassing is. Op 12 april 2016 hebben werkgeefster en de OR overeenstemming bereikt over onder meer wijziging van artikel 5.4 en 5.8 van het reglement. In het nieuwe artikel 5.4 van het reglement is bepaald dat de werknemer die aan het einde van de salarisschaal zit (120%) enkel met inachtneming van het bepaalde in artikel 5.8 nog de mogelijke collectieve verhoging zal ontvangen. In artikel 5.8 van het (nieuwe) reglement is bepaald dat de eventuele collectieve verhoging geldt voor, en is beperkt tot, werknemers tot en met het 120% niveau van de salarisschaal. Werkneemster start bij indiensttreding met een salaris van € 4.400 bruto per maand op fulltime basis, waardoor zij snel aan het maximale niveau van 120% zit. Als gevolg van bij indiensttreding gemaakte individuele afspraken groeit werkneemster nog door tot ruim boven het maximale niveau van 120%. In het ‘oude’ arbeidsvoorwaardenreglement is opgenomen dat alle werknemers (en dus ook werknemers die boven het 120% niveau van de salarisschaal zijn uitgestegen) aanspraak kunnen maken op de indexatie. Door de wijziging in het arbeidsvoorwaardenreglement vindt vanaf 1 augustus 2016 geen indexatie meer plaats voor werkneemster. Werkneemster vordert onder meer voor recht te verklaren dat zij aanspraak heeft op de eventuele collectieve jaarlijkse verhoging als genoemd in artikel 5.7 van het arbeidsvoorwaardenreglement 2012, alsmede achterstallig loon.

Oordeel

Artikel 17.1 van het reglement 2012 bepaalt onder meer: “Door acceptatie van het arbeidsvoorwaardenreglement zijn de werknemers, ook zonder dat een nadere instemming daarvoor nodig is, gebonden aan de in de toekomst tussen werkgeefster en de OR overeen te komen wijzigingen van het arbeidsvoorwaardenreglement. Het bovenstaande laat onverlet dat werkgever bevoegd is het in dit arbeidsvoorwaardenreglement bepaalde te wijzigen indien werkgever daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van werknemer dat

door de wijzigingen zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid zou moeten wijken.” Naar het oordeel van de kantonrechter dient de toepassingsvolgorde van de bevoegdheid om tot wijziging van het arbeidsvoorwaardenreglement te worden gelezen in die zin dat werkgeefster met de OR een wijziging kan overeenkomen; lukt dat niet dan bestaat voor werkgeefster nog altijd de eenzijdige wijziging als bedoeld in artikel 7:613 BW, met inachtneming van het zwaarwegend belang. De ondernemingsraad heeft op grond van de wet geen instemmingsrecht over de hoogte van de beloning. De ondernemingsraad kan bij het ontbreken van een cao overleg voeren met de ondernemer over een collectieve regeling van arbeidsvoorwaarden en met hem tot overeenstemming komen. De werkgever heeft echter na overeenstemming met de ondernemingsraad het (stilzwijgend) akkoord nodig van de individuele werknemer. In dit geval bevat de individuele arbeidsovereenkomst een zogenoemd incorporatiebeding, dat inhoudt dat bestaande en toekomstige afspraken tussen ondernemer en ondernemingsraad doorwerken in de arbeidsovereenkomst. Door ondertekening van de arbeidsovereenkomst heeft werkneemster aldus ingestemd met het arbeidsvoorwaardenreglement en daarmee dit artikel 17.1, waarmee de OR de bevoegdheid krijgt om namens de individuele werknemers met de ondernemer te onderhandelen en wijzigingen overeen te komen. En zoals hiervoor reeds is overwogen geldt dat ook voor wijzigingen ten aanzien van de primaire arbeidsvoorwaarden. Geoordeeld wordt aldus dat sprake is geweest van een tweezijdige wijziging van het arbeidsvoorwaardenreglement. Gelet op het voorgaande dient de vordering van werkneemster te worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 13-12-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:12159

Zaaknummer: 5998130/CV 17-4383

Rechters: J.W. Rijksen

Advocaten: D.M.C. Krooijmans en R.J.C. Brouwer

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW