

RECHTSPRAAK

werknemer/GVB Exploitatie B.V.

Er is geen (rechts)regel die zich ertegen verzet dat een tijdens de looptijd van een cao door de cao-partijen overeengekomen afwijking van die cao blijft gelden nadat een nieuwe cao is overeengekomen, waarin de afwijking niet is vastgelegd en ook geen andersluidende regeling is opgenomen. Anders dan werknemer meent, is hij terecht ingeschaald op basis van het convenant en niet op basis van de (gewijzigde) cao.

Feiten

Werknemer is bij werkgeefster in dienst als personenvervoerder. Op de arbeidsovereenkomst is de ondernemings-cao van werkgeefster (hierna: cao) van toepassing. Naar aanleiding van een tekort aan personenvervoerders voor het verrichten van avonddiensten – oudere werknemers waren namelijk niet verplicht avonddiensten te verrichten (seniorenregeling) – wordt in overleg tussen werkgeefster, de vakbonden en de ondernemingsraad een convenant gesloten dat alle werknemers verplicht avonddiensten te verrichten. Tegenover deze wijziging (van de seniorenregeling) staat een structurele verhoging van het maximaal te behalen salaris. De maximale salarisschaal die een personenvervoerder tot 1 januari 2008 kon bereiken was schaal 5, trede 11. De nieuwe regeling houdt in dat een personenvervoerder (die, zoals werknemer, niet onder de overgangsregeling valt en niet heeft gekozen voor vrijstelling van avonddiensten) vijf jaar na het bereiken van schaal 5 trede 11 overgaat naar schaal 6, trede 10 en na weer vijf jaar naar schaal 6, trede 11. Werknemer heeft inmiddels laatstgenoemde loonschaal bereikt, maar stelt zich op het standpunt dat hij desbetreffende loonschaal reeds eerder heeft bereikt en stelt een loonvordering in. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen.

Oordeel

Het geschil betreft in de kern het antwoord op de vraag wat moet prevaleren: de cao, waarin is bepaald dat werknemers jaarlijks in een hogere functieperiodiek worden ingedeeld (standpunt werknemer) of het convenant, waarin is bepaald dat een werknemer, zoals werknemer, na het door middel van jaarlijkse stappen bereiken van salarisschaal 5, periodiek 11, na vijf jaar naar schaal 6 periodiek 10 gaat en na nog eens vijf jaar naar schaal 6 periodiek 11 (standpunt werkgeefster). Ook anders dan in absolute uitzonderingsgevallen is het mogelijk af te wijken van het in de cao bepaalde, nu de cao zelf expliciet regelt dat en wanneer

afwijkingen zijn toegestaan. Het convenant heeft als de in de cao bedoelde dispensatie te gelden. Alle betrokken vakbonden hebben het convenant, waarin afgeweken wordt van bepalingen in de cao, ondertekend en daarmee hun toestemming voor de desbetreffende afwijking gegeven. Het convenant gaat waar het de regeling van periodieke salarisverhogingen betreft derhalve boven de cao. Personenvervoerders, zoals werknemer, hebben recht op jaarlijkse salarisverhogingen tot zij het maximum van schaal 5 hebben bereikt en dan na vijf en na tien jaar nog recht op telkens een trede van schaal 6. Het hof merkt in dit verband nog op dat het van tweeën één is: of de regeling van het convenant geldt (in welk geval werknemer pas na telkens vijf jaar in aanmerking komt voor een extra trede nadat hij het maximum van schaal 5 heeft bereikt) of de cao geldt (in welk geval hij na het bereiken van het maximum van schaal 5 geen aanspraak kan maken op verdere verhogingen (het recht daartoe is immers in het convenant toegekend)). Ook de stelling van werknemer dat het convenant in ieder geval is vervallen door de wijziging van de cao per 2013, gaat niet op. Er is namelijk geen (rechts)regel die zich ertegen verzet dat een tijdens de looptijd van een cao door de cao-partijen overeengekomen afwijking van die cao blijft gelden nadat een nieuwe cao is overeengekomen, waarin de afwijking niet is vastgelegd en ook geen andersluidende regeling is opgenomen. Ook werknemers standpunt dat een onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt strandt. Niet de leeftijd van de betrokkene maar de duur van de arbeidsovereenkomst is bepalend voor het antwoord op de vraag of iemand onder de regeling van de cao of onder die in het convenant valt. Het gaat er immers om of iemand vóór 1 januari 2008 al in dienst was. Overigens zijn beide regelingen vooralsnog gelijklopend. Er wordt dus geen onderscheid gemaakt, laat staan een onderscheid naar leeftijd. De slotsom is dat werknemer pas vanaf 1 september 2015 aanspraak kon maken op salarisschaal 6, trede 11, zoals ook het geval is.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 27-03-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:1023

Zaaknummer: 200.210.137/01

Rechters: H.M.M. Steenberghe, A.M.A. Verscheure en D. Kingma

Advocaten: B. van Meurs en I.M.C.A. Reinders Folmer