

RECHTSPRAAK

Een loonsverhoging die werknemers lange tijd onafgebroken jaarlijks hebben ontvangen, betreft een arbeidsvoorwaarde. Werkgever mocht deze arbeidsvoorwaarde niet eenzijdig wijzigen.*Feiten*

Werknemer 1 is sinds 1 augustus 2011 bij werkgeefster in dienst; werknemer 2 sinds 1 september 2008. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voor de Drankenindustrie en de Groothandel in dranken (hierna: cao) van toepassing. Beide arbeidsovereenkomsten bevatten de slotbepaling dat wijzigingen slechts rechtsgeldig kunnen worden overeengekomen door een getekend geschrift. Beide werknemers krijgen jarenlang naast de salarisverhogingen conform de cao nog andere verhogingen. Werkgeefster heeft met ingang van 1 mei 2017 een nieuw salarissysteem ingevoerd waarbij werknemers de keuze is geboden om daaraan deel te nemen of de cao-verhogingen te behouden. In 2017 en 2018 hebben beide werknemers naast de cao-verhoging geen verhoging gekregen. Beide werknemers hebben op 10 januari 2020 aan werkgeefster te kennen gegeven dat zij recht hebben op toekenning van de jaarlijkse verhogingen. Werknemer 1 heeft op 30 april 2020, desverzocht, bevestigd dat hij alsnog akkoord gaat met het nieuwe salarissysteem Mercer. Over 2021 is werknemer 1 een verhoging toegekend. Werknemer 2 is over 2020 en 2021 geen verhoging toegekend. Werknemers vorderen voor recht te verklaren dat werkgeefster door de afschaffing van de jaarlijkse periodieke verhoging en de eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst van de jaarlijkse periodieke verhogingen, tekort is geschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst en werkgeefster te veroordelen achterstallig loon te betalen met verstrekking van een correcte loonstrook en werkgeefster te veroordelen in de proceskosten en de nakosten.

Oordeel

De kantonrechter beoordeelt eerst of sprake is van een arbeidsvoorwaarde. Deze vraag wordt bevestigend beantwoord. Beide werknemers hebben vanaf het jaar waarin het nieuwe salarissysteem is ingevoerd jaarlijks een verhoging gekregen. Het toekennen van de jaarlijkse verhogingen was bij werkgeefster vaste praktijk. Werkgeefster heeft nimmer kenbaar gemaakt dat deze verhoging onverplicht was en dat daaraan geen rechten konden worden ontleend. Over de verhoging is niet onderhandeld of gecommuniceerd en deze werd gewoon toegekend. Het is evenmin gebleken dat aan het toekennen van de verhoging voorwaarden werden gesteld of dat deze zou zijn gekoppeld aan uitzonderlijk functioneren. De conclusie is dat gedurende lange tijd jaarlijks verhogingen zijn toegekend zonder dat daaraan voorwaarden werden gesteld, zodat werknemers erop mochten vertrouwen dat zij jaarlijks de verhoging zouden ontvangen en sprake is van een arbeidsvoorwaarde. Dat het percentage van de

verhoging verschillend was voor werknemers en niet elk jaar hetzelfde, maakt dat niet anders. Vervolgens stelt de kantonrechter zich de vraag of deze arbeidsvoorwaarde rechtsgeldig eenzijdig is gewijzigd, welke vraag ontkennend wordt beantwoord. In de arbeidsovereenkomsten staat geen beding ex artikel 7:613 BW. In dat geval moet tussen werkgeefster en werknemer overeenstemming worden bereikt en is artikel 7:611 BW van belang. Die vraag valt uiteen in twee delen: (1) in de eerste plaats moet worden beoordeeld of de werkgever in de gewijzigde omstandigheden als goed werkgever aanleiding heeft mogen vinden tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden en of het gedane voorstel redelijk is en (2) of de aanvaarding van dit redelijke voorstel van de werknemer gevergd kan worden. Bij die beoordeling spelen mede een rol: de aard van de gewijzigde omstandigheden, de aard en impact van het wijzigingsvoorstel, het belang van werkgeefster, de positie van de werknemers en het belang bij het ongewijzigd blijven van de arbeidsvoorwaarde. De omstandigheid dat met het nieuwe salarissysteem werkgeefster de marktconformiteit van haar beloningen kan waarborgen, is onvoldoende voor de rechtvaardiging van het voorstel. Bovendien oordeelt de kantonrechter dat het voorstel niet redelijk is. Voor de werknemers die niet voor het nieuwe salarissysteem kozen, gold dat de jaarlijkse verhogingen kwamen te vervallen en is niet voorzien in compenserende maatregelen. Dat de OR bij de wijziging van het salarissysteem is betrokken en met de wijziging heeft ingestemd, neemt deze bezwaren niet weg. De verklaring voor recht wordt toegewezen. Het achterstallige loon, de eindejaarsuitkering en vakantietoeslag worden voor werknemer 2 toegewezen. Werknemer 1 mag zich bij akte nog uitlaten over de vraag wanneer hij koos voor toepassing van het nieuwe salarissysteem, omdat vanaf dat moment de rechtsgrond voor toekenning van de jaarlijkse verhoging is ontvallen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:8192

Zaaknummer: 10215318 CV EXPL 22-36296

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: E.V.H. van Tricht en A.W.M. Roozeboom

Wetsartikelen: 7:613 BW en 7:611 BW