

Cao Orsima

De kantonrechter oordeelt dat er geen aanleiding is om de vaste kerstgratificatie op grond van de individuele arbeidsovereenkomst aan te merken als een toepassing van artikel 22 Cao Orsima dat recht geeft op een resultaatafhankelijke uitkering (afgekort: RAU). Gelijktijdige aanspraak op beide uitkeringen is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar. De vordering van FNV wordt toegewezen. Voor de gevorderde schadevergoeding op grond van artikel 15 Wet CAO is geen ingebrekestelling vereist, zoals door de werkgever is gesteld.

Feiten

In de individuele arbeidsovereenkomsten van de groep werknemers (FNV-leden) die destijds is overgenomen is bepaald dat de werknemer een kerstgratificatie (of een eindejaarsuitkering) ontvangt van 2% per jaar van het bruto basis jaarloon naar evenredigheid van het dienstverband. De werknemers hebben deze kerstgratificatie of eindejaarsuitkering jaarlijks ontvangen. Op de arbeidsovereenkomst is de 'Cao voor de werknemers werkzaam in onderhoud en reiniging in scheepvaart, industrie en milieu en aanverwante activiteiten' (Orsima) van toepassing. FNV is partij bij deze cao.

Jarenlang was er geen positief bedrijfsresultaat. Over 2018 en 2019 was er wel een positief bedrijfsresultaat. Werkgever heeft haar werknemers daarom in april 2019 en in april 2020 de cao-rau uitbetaald. Werkgever heeft echter aan de groep werknemers die thans de vordering heeft ingesteld - naast hun kerstgratificatie - geen cao-rau betaald.

Vordering

FNV vordert te verklaren voor recht dat de werkgever gehouden is om de resultaatafhankelijke uitkering (RAU) van artikel 22 Cao Orsima uit te betalen over de jaren 2018 en 2019 aan de werknemers die uit hoofde van hun individuele arbeidsovereenkomst recht hebben op een kerstgratificatie of een eindejaarsuitkering ter hoogte van 2% en dat werkgever in strijd heeft gehandeld met de cao door deze RAU over de jaren 2018 en 2019 onbetaald te laten.

Gedaagde BV voert aan dat zij artikel 22 Cao Orsima niet heeft geschonden en de cao juist heeft nageleefd door over 2018 en 2019 haar werknemers de 2% cao kerstgratificatie te betalen. Ten aanzien van de bepaling in de individuele arbeidsovereenkomsten stelt werkgever zich primair op het standpunt dat deze regeling en de regeling van de kerstgratificatie op grond van de cao één en hetzelfde recht zijn. De regeling op grond van de cao werd voor de groep werknemers door middel van de kerstgratificatie op grond van de individuele arbeidsovereenkomst in positievere zin toegepast, waardoor een vaste aanspraak ontstond.

Oordeel kantonrechter

De kantonrechter oordeelt dat uit de tekst van de cao-bepaling blijkt dat wordt beoogd een werknemer op een bepaalde wijze te laten delen in het bedrijfsresultaat van de onderneming. Dat doel is in de bepaling over de kerstgratificatie in de individuele arbeidsovereenkomsten niet terug te vinden. Bovendien vraagt de stelling van werkgever, in feite dat zij onverplicht een ruimere - want afdwingbare - toepassing heeft gegeven aan de cao-bepaling, om meer toelichting. Vastgesteld moet worden dat ter zitting niet meer toelichting kon worden geboden dan dat een werkgever er belang bij kan hebben zijn werknemers tevreden te houden. Die uitleg is onvoldoende. De kantonrechter concludeert dat er onvoldoende grond is voor het oordeel dat de individuele kerstgratificatieregeling een bijzondere toepassing is van de cao-rau-bepaling.

FNV heeft verder een schadevergoeding gevorderd van € 15.000 vanwege niet-naleving van de cao. Volgens werkgever is dan vereist dat aan de vordering tot schadevergoeding een ingebrekestelling is voorafgegaan. Nu deze ontbreekt bestaat volgens haar geen aanspraak op schadevergoeding. De kantonrechter oordeelt dat de door haar aangehaalde uitspraak van de Hoge Raad van 11 april 2003 (ECLI:NL:HR:2003:AF3425) voor die redenering geen basis biedt. Die uitspraak bevestigt dat de regels van boek 6 BW van toepassing zijn. Dat betekent dat voor aanspraak op schadevergoeding vereist is dat er sprake is van verzuim. Van verzuim is sprake als een tekortkoming in de nakoming van een overeenkomst na ingebrekestelling niet is hersteld. Voor de dan verschuldigde schadevergoeding is geen aparte ingebrekestelling nodig. Het verweer van werkgever dat FNV nooit heeft gesommeerd tot betaling van schadevergoeding, treft dus geen doel.

Opmerking achteraf

Het oordeel van de kantonrechter is van belang voor de praktijk waarin werkgevers zich afvragen of het wellicht mogelijk is de ene met de andere uitkering of loonsverhoging te verrekenen of tegen elkaar weg te strepen. Een reden hiervoor kan zijn dat een werkgever niet dubbelop wil betalen, of dat de cao-uitkering bovenop een bestaande individuele afspraak moet worden toegekend. Hier geldt het uitgangspunt dat het gunstighedsprincipe artikel 12 Wet Cao en artikel 3 Wet AVV) zo moet worden geïnterpreteerd dat per beding moet worden beoordeeld of de individuele afspraak is te zien als gunstiger dan datgene dat de cao voorschrijft in het betreffende beding (HR 14-01-2000 JAR 2000/43 met noot P.F. van der Heijden (*Boonen/Quicken*).

Dit nieuwsbericht is geschreven door mr. dr. E. Koot-van der Putte, eigenaar van Cao-recht Advies en Opleiding (www.cao-recht.nl).

Kantonrechter Amersfoort 4 mei 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:1779 (datum publicatie: 15 mei 2021).

Artikel 15 Wet CAO

Artikel 16 Wet CAO

Cao Orsima