

## FLOTTBLOG 17

20 januari 2023 – R.M. Beltzer

### Inflatiecorrectie in de cao: een loonsverhoging van 10%

2022 heeft een ongekennde inflatie laten zien van maar liefst 10%, aldus het [CBS](#). Dat was de hoogste sinds 1975. De energieprijzen waren daar voor een belangrijk deel debet aan: die stegen namelijk met 114%.

In de praktijk heeft zich meermaals de vraag voorgedaan wat dit betekent voor de lonen van werknemers. Er bestaat in Nederland geen recht op loonsverhoging, dus strikt genomen heeft een werknemer daar geen recht op, tenzij dat zo is afgesproken tussen werkgever en werknemer. Die afspraak kan ook volgen uit een gedragslijn van de werkgever: als die jaarlijks de lonen verhoogt en daarbij aansluit bij de inflatie, mag een werknemer verwachten dat dat dit jaar weer gebeurt. In zeer bijzondere gevallen – maar ik ben ze nog niet tegengekomen – zou een werknemer met een beroep op goed werkgeverschap aan de werkgever een “redelijk voorstel” kunnen doen tot wijziging van het loon, waarop de werkgever dan welwillend behoort te reageren, dit conform de leer van de [Hoge Raad](#) omtrent wijziging van de arbeidsovereenkomst. De bijzonder hoge inflatie zou een goede aanleiding kunnen zijn eens om de tafel te gaan zitten.

De vakbonden hebben eind vorig jaar al aangekondigd met stevige looneisen te komen, zodat “niemand er op achteruitgaat”. Dat is dan in feite de terugkeer van algemene prijscompensatie. Uiteraard heb je daar dan wel de handtekening van de werkgever(s) van nodig, die zo nodig door collectieve actie (staking) kan worden afgedwongen.

### Cao's met inflatiecorrectie

Een stuk eenvoudiger voor werknemers dan een beroep op goed werkgeverschap of de dreiging met staking is de situatie dat een cao zelf al bepaalt dat jaarlijks de inflatiecorrectie, gebaseerd op het prijsindexcijfer van het CBS, op de lonen wordt toegepast. Overigens zien we dat ook wel in aanbestedingscontracten, waarin de opdrachtgever zich verplicht de inflatiecorrectie door te voeren op de lonen van het personeel dat de werkzaamheden verricht. Voor uitzendkrachten geldt hetzelfde. In feite is de werknemer dan verzekerd van een automatische loonsverhoging. Dat deed de laatste jaren meestal niet veel pijn, omdat de inflatie laag was. De bepaling kwam daardoor jarenlang ongeschonden in opvolgende versies van cao's. Een voorbeeld van een recente bepaling biedt art. 28 van de schilders-cao:

## Artikel 28 WIJZIGINGEN, INDEXERING EN VERHOGINGEN

1. (...)
2. (...)
3. De loonsverhoging over de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024 wordt vóór of uiterlijk op 1 oktober 2023 door partijen bij deze CAO overeengekomen. De stijging van de uurlonen in de loonschalen en, indien van toepassing, de FUWA-toeslag, voor de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024 wordt gekoppeld aan de ontwikkelingen van de CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid juli 2022 - juli 2023). Bovenop deze index zullen partijen met elkaar in overleg treden om te beoordelen of de ontwikkelingen in de sector en de monitoring van de maatregelen RVU en generatiepact, zoals beschreven in artikel 63 lid 3 respectievelijk lid 4, aanleiding geven om een extra verhoging door te voeren voor de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

Een afwijking van de cao is als uitgangspunt niet mogelijk: wijzigingen ten nadele van de werknemer zijn nietig (art. 9 en 12 Wet Cao). De werknemer kan de wijziging dus gewoon negeren. Dat zou in dit geval betekenen dat de werknemers in de schildersbranche een forse loonsverhoging tegemoet kunnen zien. Dit zou werkgevers ertoe kunnen brengen dan maar geen nieuwe cao af te sluiten, omdat dat te duur wordt. Probleem voor hen is echter dat een cao-bepaling over jaarlijkse verhoging zónder dat daar een specifiek jaar aan gekoppeld is (dus anders dan het voorbeeld hierboven), kan nawerken: de bepaling blijft dan gelden tussen werkgever en werknemer totdat nieuwe afspraken worden gemaakt. Een werknemer kan dan alsnog een verhoging afdwingen, ook zonder cao.

### Openbreken cao?

Niemand kon destijds voorzien dat de inflatie zo hoog zou worden. Is het dan redelijk werkgevers daaraan te houden? Werkgevers zullen erop wijzen dat automatische prijscompensatie niet redelijk is, omdat ook zij hogere lasten hebben gekregen: ook voor hen zijn gas en elektra niet gratis, en zij hebben, anders dan particulieren, geen steun gekregen. In ieder geval zou je dan denken dat de compensatie maar deels zou moeten plaatsvinden. Daar kun je dan misschien tegeninbrengen dat veel werknemers tegenwoordig thuis werken, zodat de kosten weer lager zijn, dat de winter zacht is, et cetera. Wat ik maar wil zeggen: de discussie hierover is niet zo eendimensionaal.

Wat wel duidelijk is, is dat een situatie is ontstaan waarin werkgevers het niet redelijk vinden de lonen zonder meer te koppelen aan de inflatie. Dat roept de vraag op of daar iets aan te doen is. Juridisch zijn er enkele opties, maar die zijn niet eenvoudig te realiseren:

1. De werkgever kan stellen dat cao-partijen een zo hoge inflatie niet hebben kunnen voorzien, en dat het onaanvaardbaar is de werkgever aan de cao-bepaling over automatische prijscompensatie te handhaven (art. 6:258 BW).

2. De werkgever kan stellen dat het onaanvaardbaar is hem aan de cao-bepaling over automatische prijscompensatie te houden, en dat de bepaling moet vervallen en/of moet worden vervangen door een bepaling die beter aansluit bij wat partijen voor ogen hadden (art. 6:248 BW).
3. De werkgever kan zich beroepen op een veelvoorkomende bepaling in de cao (die er natuurlijk dan wel in moet staan) dat cao-partijen opnieuw met elkaar in overleg zullen treden indien zich belangrijke wijzigingen voordoen. Een forse inflatie kan dan als een dergelijke wijziging worden beschouwd. Uiteraard is dat geen waarborg voor een gunstige uitkomst voor beide partijen, maar zo bestaat in ieder geval een overlegplicht.

### Wat Flott voor u kan betekenen

Inflatiecorrectie/automatische inflatiecorrectie voelt voor sommige werkgevers als een wurggreep. De toezegging lijkt hard, en de cao kan niet zomaar opzij worden gezet. Er zijn echter wel opties, en die hangen samen met de bijzondere economische situatie waarin we zitten. In dit blog gaf ik u de hoofdlijnen. Denkbaar is dat u nog vragen hebt, bijvoorbeeld omdat uw situatie nét anders is: denk aan afspraken met de ondernemingsraad. De medewerkers van Flott houden de rechtspraak en de ontwikkelingen op dit punt nauwgezet bij. Mocht u met een zaak zitten waarin dit thema speelt: wij staan voor u klaar. Stuur vrijblijvend een e-mailbericht naar: [info@flottadvocaten.nl](mailto:info@flottadvocaten.nl), of bel met een van onze collega's. Onze nummers staan op onze website: [www.flottadvocaten.nl](http://www.flottadvocaten.nl).

