

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Te hoog ingeschaalde werknemer heeft recht op tredeverhoging uit cao. Vakantiebijslag is verjaard omdat tot 2009 de verjaringstermijn twee jaren bedroeg. Wettelijke rente verschuldigd vanaf verzuim gelegen in te late loonbetaling. Geen matiging van wettelijke rente

Werknemer is in 1988 in dienst getreden van werkgever. Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2008-2009, hierna te noemen de cao. Bij zijn indiensttreding is met werknemer overeengekomen dat hij volgens schaal A, trede 5, wordt bezoldigd (aldus de tussen partijen gesloten schriftelijke arbeidsovereenkomst). Vervolgens is werknemer vanaf 1 april 2001 bezoldigd volgens schaal G, trede 7, vanaf 6 november 2002 volgens schaal G, trede 8, en vanaf 24 maart 2003 volgens schaal H, trede 7. Vanaf 24 februari 2009 is werknemer arbeidsongeschikt. In maart 2009 verzoekt werknemer betaling van achterstallig loon en herwaardering van zijn functie. Volgens werknemer is hem ten onrechte niet de trede H8 en H9 toegekend. Naar aanleiding van dit verzoek richt werkgever zich tot de Stichting Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: FuWa Wegvervoer). Op 23 februari 2010 bericht FuWa dat de functie van werknemer gewaardeerd wordt op een schaal F. Werkgever stelt zich op het standpunt dat een herwaardering tot schaal F met afbouw in salaris in de rede ligt. Voorts is naar het oordeel van de werkgever sprake van rechtsverwerking. Werknemer heeft ruim zes jaar geen beroep gedaan op tredeverhoging, zodat het gerechtvaardigde vertrouwen is ontstaan dat werkgever hem juist beloonde.

Het hof oordeelt als volgt. Het beroep op rechtsverwerking faalt. Daarbij stelt het hof voorop dat de werkgever verantwoordelijk is voor betaling van het overeengekomen, dan wel in de cao bepaalde, salaris en dat een werknemer er in beginsel op mag vertrouwen dat de werkgever dat correct doet. Het betoog van werkgever komt erop neer dat de kantonrechter ten onrechte aan de hoogte van de bezoldiging doorslaggevende betekenis heeft toegekend bij de beantwoording van de vraag in welke functiegroep werknemer vanaf 24 maart 2003 geacht wordt te zijn ingedeeld. Het hof verwerpt dit betoog van werkgever en overweegt daartoe als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer vanaf 24 maart 2003 is beloond naar het bij de functiegroep H behorende salaris, trede 7. Zoals hiervoor al is overwogen heeft werkgever weliswaar gesteld dat werknemer een hoger salaris ontving doordat hem een persoonlijke toelage was toegekend, maar die stelling is op geen enkele wijze onderbouwd, zodat daaraan voorbij wordt gegaan. Het hof stelt daarnaast vast, dat op de salarisspecificaties

geen vermelding te zien is van enige toelage die aan werknemer werd betaald. Ook zijn onder de ‘basisgegevens’ van de salarisspecificaties de gegevens met betrekking tot de salarisgroep en salaristrede niet ingevuld. Gelet hierop en bij gebreke van enige andere aanwijzing is de hoogte van het salaris, dat weliswaar niet het enige maar dan toch verreweg het belangrijkste gevolg van de aan een werknemer toegekende functieloonsschaal is, naar het oordeel van het hof in dit geval bepalend voor de vraag in welke functiegroep de werknemer is ingeschaald, zolang nog geen functiewaardering heeft plaatsgevonden als bedoeld in artikel 18 van de cao. Gesteld noch gebleken is dat de functie van werknemer voor 22 maart 2009 (de datum waarop werknemer voor het eerst, althans schriftelijk, aanspraak heeft gemaakt op tredeverhogingen behorend bij de functieschaal H) aan een functiewaardering als in bedoeld artikel is onderworpen. Werknemer heeft derhalve recht op de tredeverhoging als bedoeld in de cao.

Werkgever stel met een beroep op artikel 6 en 20 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) aan de orde dat de vordering ter zake van achterstallige vakantiebijslag over de periode van 22 maart 2004 tot en met 17 mei 2009 ten tijde van het instellen van de vordering gedeeltelijk was verjaard en ten onrechte is toegewezen. Werknemer heeft als verweer hiertegen aangevoerd dat de WML in dit geval niet van toepassing is omdat de verplichting van werkgever om vakantiebijslag te betalen niet berust op de WML maar op artikel 69 van de cao. Het hof volgt werknemer hierin niet. De WML beoogt de werknemer een minimumloon en een minimumvakantiebijslag te verzekeren die in het licht van de algemene welvaartssituatie als sociaal aanvaardbare tegenprestatie voor de in dienstbetrekking verrichte arbeid kunnen worden beschouwd. In individuele arbeidsovereenkomsten en in cao’s worden de – tussen werkgevers en werknemers overeengekomen – verplichtingen van werkgevers met betrekking tot het betalen van vakantiebijslag uitgewerkt. Nu gesteld noch gebleken is dat partijen met betrekking tot de verjaring anders zijn overeengekomen en de cao voor zover algemeen verbindend verklaard evenmin een afwijkende regeling bevat, geldt de in artikel 20 van de WML voor de vakantiebijslag geregelde verjaringstermijn, die tot de inwerkingtreding van het huidige artikel 20 WML twee jaar bedroeg en vanaf die datum (1 augustus 2009) vijf jaar. Bij brief van 9 oktober 2009 heeft de advocaat van werknemer aanspraak gemaakt op betaling door werknemer van achterstallig salaris en vakantiebijslag ‘over de afgelopen 5 jaar’. Tot de wetswijziging waarbij de verjaringstermijn is verlengd van twee naar vijf jaar was het recht op vakantiebijslag over de periode tot 1 augustus 2007 reeds verjaard. Voor de vakantiebijslag vanaf die datum geldt een verjaringstermijn van vijf jaar. Werknemer heeft dus recht op vakantiebijslag berekend vanaf 1 augustus 2007.

Het hof is van oordeel dat matiging van de wettelijke rente niet op zijn plaats is, mede gelet op het feit dat het hier gaat om een loonvordering en op werkgever de verantwoordelijkheid rust om zijn verplichtingen ter zake correct uit te voeren. Gesteld noch gebleken is dat toewijzing van de wettelijke rente vanaf de dag waarop werkgever in verzuim verkeerde, tot kennelijk onaanvaardbare gevolgen leidt. Voor zover werkgever in het vonnis van de kantonrechter leest dat de kantonrechter de wettelijke rente niet heeft gematigd, maar dat zij geoordeeld heeft dat wettelijke rente eerst verschuldigd is vanaf de in het vonnis genoemde datum, volgt het hof

werkgever hierin niet. Wettelijke rente is immers in beginsel verschuldigd vanaf de dag van verzuim van de schuldenaar en zonder nadere motivering die ontbreekt, valt niet in te zien waarom de kantonrechter van oordeel zou zijn dat verzuim eerst is ingetreden zeven dagen na de aangehaalde brief van de gemachtigde van werknemer. Het gaat immers om een loonvordering, waarvoor geldt dat verzuim intreedt zonder ingebrekestelling na verloop van het tijdvak waarover het loon moest worden berekend (artikel 7:623 lid 1 BW) zij het dat werknemer in dit geval – zoals hij zelf stelt – akkoord is gegaan met opschorting van de tredeverhogingen. Bij gebreke van enige andere aanwijzing voor het einde van de periode van opschorting is wettelijke rente toewijsbaar vanaf het moment waarop werknemer aanspraak heeft gemaakt op uitbetaling van het bij de tredeverhogingen behorende loon (22 maart 2009).

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-04-2012

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2012:BW3997

Zaaknummer: 200.080.630/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, R.A. Zuidema en E.C. Smits

Advocaten: M.G. van der Vliet-Blokziel en J.M.P. Blom

Wetsartikelen: 7:623 BW, 7:628 BW, 23 CAO Beroepsgoederenvervoer, WML en 6:109 BW