

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft recht op salaris overeenkomstig salarisschaal 9 van de minimum-cao, gezien de nettoloonafsprake die bij aanvang van de arbeidsovereenkomst is gemaakt. Werkgever is, gelet op de Stoof/Mammoetcriteria, niet gerechtigd tot eenzijdige wijziging van de salarisschaal.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2010 bij werkgever in dienst getreden in de functie van elektromonteur onder functiegroep 9 volgens het handboek Functie-indeling voor de Metaal en Techniek. Het dienstverband wordt aangegaan voor 40 uur per week. Partijen hebben een nettoloonafsprake van € 1.650 per maand gemaakt. De cao Metaal en Techniek is van toepassing. Op 27 juni 2017 heeft werknemer werkgever verzocht om zijn loon te corrigeren vanaf 1 maart 2015. Werkgever heeft op 1 juli 2017 geantwoord dat werknemer twee jaar geleden is teruggezet naar schaal 7 en dat zijn loon altijd conform de cao is verhoogd. Op 31 juli 2017 heeft werknemer aan werkgever geschreven dat werkgever hem nimmer schriftelijk heeft bericht dat hij is teruggezet van functiegroep 9 naar 7 en dat hij ook niet heeft ingestemd met het terugzetten in functie door werkgever. Werkgever heeft zich op 16 augustus 2017 onder meer op het standpunt gesteld dat het een werkgever vrijstaat om een werknemer terug te zetten in functiegroep, maar niet in salaris. Bij e-mailbericht van 9 februari 2018 heeft werknemer werkgever medegedeeld dat hij bij de arbeidsovereenkomst is ingedeeld in schaal 9 en dat uit niets blijkt dat hij heeft ingestemd met het terugzetten in functie. De toepasselijke cao laat afwijkingen ten gunste van werknemers toe en een werkgever mag zonder instemming van de werknemer de primaire arbeidsvoorwaarden niet eenzijdig wijzigen. Per 1 november 2018 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen beëindigd. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd werkgever te veroordelen tot betaling van achterstallig salaris over de periode van 1 maart 2015 t/m februari 2018. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Samengevat komen de grieven van werknemer erop neer dat de kantonrechter ten onrechte geoordeeld heeft dat werknemer geen aanspraak kan maken op salariering conform schaal 9.

*Oordeel**Partijbedoeling*

Werkgever heeft niet weersproken dat het salaris op basis van schaal 9 met 0 functie jaren per 1 december 2010 (op basis van een 38-urige werkweek) € 2.291 bruto per maand bedroeg, terwijl het salaris op basis van schaal 7 met 0 functie jaren € 1.952 bruto per maand bedroeg.

Op grond van het vorenstaande concludeert het hof dat het salaris van werknemer bij zijn indiensttreding per 1 december 2010 hoger was dan het bedrag dat correspondeert met het salaris van schaal 9 met 0 functie jaren. Daaruit leidt het hof tevens af dat het kennelijk de bedoeling van partijen is geweest om werknemer minimaal in te delen in schaal 9. Voorts is in dit verband van belang dat werkgever gedurende de periode van 1 december 2010 tot 1 januari 2015 het salaris van werknemer berekend heeft aan de hand van schaal 9. Naar het oordeel van het hof is het niet van belang in welke schaal de functie en de werkzaamheden van werknemer volgens de cao ingedeeld moeten worden. Vast staat immers dat de onderhavige cao een minimumkarakter kent, zodat het partijen derhalve vrijstaat om daarvan ten gunste van de werknemer af te wijken.

Eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden

De indeling in functiegroep 9 vormt een arbeidsvoorwaarde en werknemer kan nakoming daarvan vorderen, waarbij hij tevens aanspraak kan maken op betaling van het salaris overeenkomstig bedoelde functiegroep. Voor zover werkgever bedoeld heeft een beroep te doen op het leerstuk van de eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden mist ook dat beroep doel. Terecht heeft werknemer gesteld dat niet voldaan is aan de strikte criteria die door de Hoge Raad ontwikkeld zijn, onder meer in het arrest van 11 juli 2008 (ECLI:NL:HR:2008:BD1847) inzake Stoof/Mammoet, zeker nu uit de stellingen van werkgever niet blijkt van gewijzigde omstandigheden die per 1 januari 2015 noopten tot wijziging van de salarisindeling van schaal 9 naar schaal 7. De slotsom van het vorenstaande is dat werknemer recht heeft op nakoming van de gemaakte afspraken ten aanzien van de salarisindeling in schaal 9 en dat hij dus recht heeft op nabetaling van het salaris conform die salarisgroep gedurende de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 oktober 2018. De grieven die gericht zijn tegen het bestreden vonnis slagen dan ook. Het hof zal het bestreden vonnis vernietigen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:2116

Zaaknummer: 200.260.576/01

Rechters: F.J. Verbeek, W.J.J. Wetzels en R.M. de Winter

Advocaten: J. van Overdam en C. Hofmans

Wetsartikelen: 7:613 BW