

RECHTSPRAAK

Ondertekening van een door werknemer opgesteld lijstje met achterstallige bedragen betreft geen vaststellingsovereenkomst die ook een aan beide partijen onbekende loonvordering omvat. Werkgever dient het verschil tussen het betaalde loon en het cao-loon te vergoeden.

Feiten

Werknemer heeft van 1 september 2004 tot najaar 2016 bij Automobielbedrijf Hogeweg (hierna: Hogeweg) gewerkt. Werknemer en Hogeweg hebben op 26 augustus 2014 een schriftelijke overeenkomst opgesteld, waarop de cao 'tweewielerbedrijf', hedendaags: de cao voor het motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf, van toepassing is verklaard. Verder is onder meer bepaald dat werknemer voor onbepaalde tijd in dienst treedt voor 36 uur per week en dat het salaris het wettelijke minimumloon per maand zal bedragen. Werknemer heeft de arbeidsverhouding bij brief van 13 oktober 2016 opgezegd tegen 14 oktober 2016. Rond dat tijdstip heeft werknemer aan Hogeweg een lijstje voorgelegd dat hij had bijgehouden met daarop een overzicht van bedragen die hij nog van Hogeweg tegoed had. De omschrijving van deze bedragen zag onder meer op 'alles vakantie geld', 'tot schoolgeld', 'totaal weken vakantie', 'ziektégeld 9 jaar', en 'niet betaalde weken'. Het totaal sloot op € 31.178,59. Hogeweg heeft dit lijstje getekend en dit bedrag in termijnen aan werknemer betaald. Het bedrag is inmiddels volledig voldaan. Werknemer heeft in eerste aanleg een bedrag aan achterstallig loon gevorderd vanaf oktober 2011 op de grond dat Hogeweg hem minder salaris heeft betaald dan hem op grond van de toepasselijke cao toekam. De kantonrechter heeft deze vordering afgewezen, omdat zij van oordeel was dat partijen hierover een vaststellingsovereenkomst hadden gesloten. Werknemer vordert in hoger beroep dat het hof het vonnis van de kantonrechter zal vernietigen en zijn in eerste aanleg ingestelde vorderingen alsnog zal toewijzen.

Oordeel

Als al aangenomen zou moeten worden dat partijen met het overleggen van het lijstje met achterstallige bedragen en het ondertekenen daarvan een vaststellingsovereenkomst hebben gesloten, dan nog moet worden beoordeeld waarop dit bedrag zag. Dat laatste is een kwestie van uitleg. Het hof houdt rekening met de volgende omstandigheden. Tussen partijen staat vast dat Hogeweg aan werknemer met regelmaat niet de bedragen uitbetaalde die hij volgens de loonstroken aan werknemer verschuldigd was. Nadat werknemer met het lijstje naar Hogeweg was gegaan, heeft Hogeweg gevraagd of dat alles was, waarop werknemer met 'ja'

antwoordde. Hogeweg heeft daarnaast verklaard dat hij nooit heeft geweten dat het cao-loon hoger was dan het loon dat hij aan werknemer volgens de loonstrook zou moeten betalen. Werknemer heeft verklaard dat hij bij ontvangst van zijn eerste loonstrook bij zijn nieuwe werk pas heeft ontdekt dat zijn loon daar hoger lag voor hetzelfde werk. Het gaat hier om de situatie waarin noch werkgever noch werknemer zich er op dat moment van bewust is dat het op de loonstrook vermelde loon lager was dan het cao-loon waarop werknemer recht had. In die omstandigheden kan de ondertekening van het lijstje niet zó worden uitgelegd dat deze ook een aan beide partijen onbekende loonvordering omvat. Er is daarom evenmin sprake van afstand van recht noch van rechtsverwerking. Ten slotte ziet het hof niet in waarom het onder deze omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn dat werknemer een vordering instelt met betrekking tot het verschil tussen het cao-loon en het loon dat hij volgens zijn loonstroken heeft ontvangen. Het kan zijn dat Hogeweg heeft verwacht dat hij met betaling van de erkende bedragen klaar zou zijn, maar dat komt doordat hij zich er niet van bewust was dat hij aan werknemer onder het cao-loon uitbetaalde. Dat komt voor zijn eigen risico. Als werkgever heeft hij namelijk de verplichting om zijn werknemers conform de cao uit te betalen en hij moet zich van de hoogte van het cao-loon op de hoogte stellen. Hogeweg zal dus alsnog het verschil tussen het betaalde loon en het cao-loon dienen te vergoeden. Hoe hoog dat verschil is, hangt af van de functie-indeling, waarover partijen ook van mening verschillen. Alles afwegend is het hof van oordeel dat de functie van werknemer thuishoort in functiegroep D. Hogeweg heeft een berekening overgelegd van het achterstallige loon volgens de cao op basis van functiegroep D en een 36-urige werkweek. Dit bedrag sluit op € 18.766,86 bruto. Dit bedrag is verder niet door werknemer bestreden en zal worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-09-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:6877

Zaaknummer: 200265542

Rechters: A.E.B. ter Heide, A.E.F. Hillen en S.C.P. Giesen

Advocaten: S.T.W. Verhaagh en M.E. Bosman

Wetsartikelen: 7:628 BW