

RECHTSPRAAK

Loonvordering van werknemer in verband met onjuiste functie-indeling en niet uitbetaalde uren tijdens ziekte deels toewijsbaar. Werkgeefster had een zekere beleidsvrijheid bij de waardering van een functie in het kader van een functie-indeling.

Feiten

Werknemer is sinds 14 maart 2011 werkzaam bij werkgeefster op basis van een ‘arbeidsovereenkomst met hulpkracht’ voor 12 uur per week. In september 2013 hebben partijen een beroepspraktijkovereenkomst BBL gesloten waarin zij zijn overeengekomen dat werknemer in het kader van zijn opleiding de praktijkvorming vervult bij werkgeefster gedurende 30 uur per week in de periode van 1 augustus 2013 tot 31 juli 2017. Op 6 oktober 2016 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 30 juni 2017 heeft werknemer aan werkgeefster aangegeven dat hij sinds 1 april 2013 recht heeft op een fulltime salaris. Ook zou hij ten onrechte in functieschaal A in plaats van D zijn ingedeeld, hetgeen volgens werknemer door werkgeefster op 19 mei 2017 is bevestigd. Vanaf eind 2017 heeft werknemer weer werkzaamheden verricht voor werkgeefster. In 2018 heeft werkgeefster werknemer met terugwerkende kracht per 1 januari 2013 ingeschaald in loonschaal B en per 1 januari 2015 in loonschaal C. Werknemer heeft zich vanaf 19 maart 2018 (weer) ziek gemeld en is nog ziek. Werknemer vordert veroordeling van werkgeefster tot betaling van € 38.809,90 en legt aan de vordering ten grondslag dat zijn werkzaamheden vanaf 2012 dusdanig zijn gewijzigd en uitgebreid dat het salaris moet worden aangepast naar salarisschaal B en vanaf augustus 2013 naar salarisschaal D.

Oordeel

Loonschaal

De kantonrechter stelt voorop dat een werkgever een zekere beleidsvrijheid heeft bij de waardering van een functie in het kader van een functie-indeling met het oog op de op grond van de cao te betalen salarissen. De kantonrechter is – net als werkgeefster – van oordeel dat de werkzaamheden van werknemer niet voldoen aan de omschrijving behorend bij functiegroep D ‘winkelassistent’. Daartoe overweegt de kantonrechter dat het op de weg van

werknemer had gelegen om zijn stelling dat hij structureel managementtaken uitvoerde en hij zelfstandig en structureel zeer verantwoordelijke taken uitvoerde, geconcretiseerd te onderbouwen. Doordat wordt geconcludeerd dat de functie van werknemer niet onder loongroep D valt, heeft werkgeefster in redelijkheid kunnen besluiten dat de functie van werknemer moet worden ingedeeld op niveau C. Voor zover werknemer bedoelt te stellen dat hij al per augustus 2013 (in plaats van 1 januari 2015) in loonschaal C had moeten worden ingedeeld, oordeelt de kantonrechter dat die stelling onvoldoende is onderbouwd tegenover het verweer van werkgeefster. Werkgeefster voert namelijk in dit verband aan dat zij werknemer per 1 januari 2015 in loonschaal C heeft ingedeeld, hoewel hij zijn opleiding niet had afgerond en niet alle onderdelen van de functie duurzaam en volledig zelfstandig (standaard) uitvoerde, omdat hij op basis van zijn senioriteit de rol ging vervullen met loonschaal C.

Uren

Werkgeefster voert aan dat de overgelegde loonstroken niet de feitelijk gewerkte uren representeren, omdat de toeslaguren en zondaguren daarin dubbel zijn meegenomen. Dit verweer kan volgens de kantonrechter echter niet baten, nu werkgeefster verplicht is het loon te specificeren. De kantonrechter neemt daarom de loonstroken en de daarop vermelde uren als uitgangspunt. Daarmee komt de kantonrechter tot de conclusie dat het aantal door werkgeefster aan werknemer betaalde uren tijdens zijn ziekte in 2016/2017 onjuist is. De kantonrechter komt aan de hand van de cao tot een berekening van het aantal nog te betalen uren. De vordering van werknemer wordt op grond daarvan tot € 3.532,55 toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:7770

Zaaknummer: 8220765 \ CV EXPL 19-9603 IL

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: A. Klaassen

Wetsartikelen: 7:610b BW