

RECHTSPRAAK

Gerechtvaardigd vertrouwen bij werknemer gewekt dat arbeidsvoorwaarde is ontstaan inhoudende dat hij zijn werkzaamheden verricht in de functie van eerste verkoopmedewerker tegen betaling van het salaris van assistent-bedrijfsleider.

Feiten

Werknemer is op 27 april 1998 in dienst getreden bij DeWitKomart B.V (hierna: DWK). Werknemer verrichtte zijn werkzaamheden in de functie van assistent-bedrijfsleider (hierna: ABL) in het filiaal van DWK. Het filiaal van DWK is op 18 juni 2005 overgenomen door Hoogvliet B.V. Per die datum is werknemer in dienst getreden bij Hoogvliet op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van ABL. Bij brief van 12 september 2005 heeft Hoogvliet aan werknemer medegedeeld dat zij niet tevreden is over het functioneren van werknemer als ABL. Op 9 september 2005 is daarom met werknemer besproken dat hij tijdelijk naar het filiaal te X zal worden overgeplaatst ‘met als doel u zodanig op te leiden zodat u de functie van assistent-bedrijfsleider op volwaardige wijze bij Hoogvliet kunt vervullen’. Werknemer heeft gedurende die overplaatsing als vakkenvuller gewerkt, waartegen hij bezwaar heeft gemaakt. Vervolgens is werknemer – nadat hij op enig moment in 2006 weer was teruggeplaatst naar het filiaal te Y – in 2009 overgeplaatst naar het filiaal van Hoogvliet te Z waar hij werkzaamheden als eerste verkoopmedewerker heeft verricht. Bij brief van 9 augustus 2019 heeft Hoogvliet aan werknemer onder meer geschreven dat werknemer ofwel een verbetertraject voor de functie van ASM diende te volgen, of akkoord diende te gaan met een demotie naar de functie van verkoopmedewerker met een afbouwregeling voor zijn salaris. Werknemer heeft zijn protest hiertegen kenbaar gemaakt. Partijen twisten over de vraag of Hoogvliet terecht is overgegaan tot vermindering van het salaris van werknemer per 12 augustus 2019.

Oordeel

Voor zover al zou worden aangenomen dat was afgesproken – en het de bedoeling was – dat werknemer tijdelijk zou worden overgeplaatst naar het filiaal te Y om aldaar de functie van eerste verkoopmedewerker te vervullen, met behoud van salaris van een ABL, zoals Hoogvliet aanvoert, is de kantonrechter met werknemer van oordeel dat hij er op enig moment van uit mocht gaan dat tussen partijen de arbeidsvoorwaarde is ontstaan dat werknemer in de functie van eerste verkoopmedewerker werkzaam is, met het behoud van het salaris van een ABL. Daartoe overweegt de kantonrechter als volgt. Vanaf 2013 heeft werknemer zich steeds op het standpunt gesteld dat hij niet in de functie van ABL werkzaam was, maar in die van eerste

verkoopmedewerker. De kantonrechter is met werknemer van oordeel dat hij er op dat moment, na reeds vier jaar onder die voorwaarden voor Hoogvliet te hebben gewerkt, van uit mocht gaan dat tussen partijen de arbeidsvoorwaarde was ontstaan dat werknemer in de functie van eerste verkoopmedewerker werkzaam was tegen betaling van het salaris van een ABL. Daarbij komt dat Hoogvliet eerst op 9 augustus 2019 aan werknemer een concreet opleidings- of verbeterplan aanbiedt, terwijl zij meent dat werknemer in 2009 was overgeplaatst naar het filiaal te Y met als doel om de functie van eerste verkoopmedewerker uit te bouwen naar die van ABL. Van een werkgever die van mening is dat een werknemer disfunctioneert, mag worden verwacht dat hij voldoende contact onderhoudt met de werknemer ten einde te trachten het functioneren te verbeteren, waarbij voldoende begeleiding wordt gegeven en voor de werknemer duidelijk is wat er van hem wordt verwacht. Daarvan is in de periode vanaf de herplaatsing tot 9 augustus 2019 onvoldoende gebleken. Dat Hoogvliet werknemer vanaf 2013 weer is gaan beoordelen in de functie van ABL, sindsdien aan hem kenbaar heeft gemaakt dat hij in die functie onvoldoende functioneert en tegen hem heeft gezegd dat hij de werkzaamheden van een ABL weer moet oppakken, is daartoe niet voldoende. Het kan zo zijn dat het beleid is van Hoogvliet dat zij werknemers in het geval van disfunctioneren begeleidt en dat daar soms bij hoort dat de werknemer een tijdelijke stap terug doet, maar van enige concrete begeleiding is de kantonrechter niets gebleken. Als onvoldoende weersproken neemt de kantonrechter als vaststaand aan dat werknemer vanaf de overplaatsing tot aan de beoordeling in 2013, zonder daarop te zijn aangesproken en zonder enige aansporing of begeleiding van Hoogvliet, in de functie van eerste verkoopmedewerker heeft gewerkt, tegen betaling van het salaris van een ABL. Dat de oorzaak van het feit dat het lang heeft geduurd voordat Hoogvliet met werknemer in gesprek is gegaan en tot oplossingen heeft geprobeerd te komen is gelegen in de omstandigheid dat werknemer in de loop der jaren te maken heeft gehad met elkaar opvolgende bedrijfsleiders en rayonmanagers, zoals Hoogvliet aanvoert, komt voor haar rekening en risico en kan werknemer niet worden tegengeworpen. De conclusie is dat de kantonrechter van oordeel is dat tussen partijen de arbeidsvoorwaarde is ontstaan dat werknemer zijn werkzaamheden verricht in de functie van eerste verkoopmedewerker tegen het salaris van een ABL, zodat Hoogvliet onterecht is overgegaan tot vermindering van het salaris van werknemer vanaf 12 augustus 2019. De vordering van werknemer tot veroordeling van Hoogvliet tot betaling van het achterstallig loon vanaf 12 augustus tot en met 30 december 2019 zal daarom worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:9736

Zaaknummer: 8287033 \ CV EXPL 20-913

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: C.M.J. Moerkens en H.F. Demper

Wetsartikelen: 7:611 BW