

RECHTSPRAAK

Onderzoek naar inschaling in lagere salarisschaal van de functie van werknemer heeft voldoende zorgvuldig plaatsgevonden en niet is gebleken van strijdigheid met het gelijkheidsbeginsel, goed werkgeverschap of de redelijkheid en billijkheid.

Feiten

Werknemer is per 1 februari 1986 in dienst getreden bij Cargill. De functie van werknemer heeft in de loop der jaren verschillende benamingen gehad. In 2012 en 2013 werd de functie van werknemer aangeduid als Project Engineer Mechanical. Vanaf 5 december 2018 heet zijn functie Plant Project Engineering Manager. Het salaris van werknemer is steeds vastgesteld en betaald conform een inschaling op basis van de zogenoemde Professional Band. Die salarisschaal kent naast deze inschaling ook een hogere inschaling op basis van de Senior Professional Band. In 2012 is er een reorganisatie geweest. Op 2 mei 2012 heeft werknemer in een gesprek met zijn toenmalige leidinggevendenden te horen gekregen dat de reorganisatie geen gevolgen zou hebben voor de uitoefening van zijn functie en zijn beloning. Cargill heeft op 4 mei 2012 een vacature gepubliceerd voor de functie Project Engineer Mechanical. In de vacaturetekst stond dat die functie werd ingeschaald op basis van de salarisschaal Senior Professional Band. Naar aanleiding daarvan heeft werknemer om uitleg gevraagd, omdat hij, op het moment dat hij die functie vervulde, een salaris kreeg op basis van de lagere salarisschaal Professional Band. Nadien heeft Cargill een zogenoemd bandingproces uit laten voeren; een wegingsproces waarbij de aard en zwaarte van de functie van Project Engineer Mechanical is beoordeeld. Bij e-mail van 10 september 2013 heeft Cargill onder meer aan werknemer geschreven dat de vacaturetekst op een vergissing berustte. Op 29 mei 2020 heeft werknemer in een e-mail aan Cargill opnieuw verzocht om uit te zoeken of de weging van zijn functie in 2012 en 2013 correct is uitgevoerd. Naar aanleiding daarvan heeft Cargill bij e-mail van 12 augustus 2020 aan werknemer bericht dat het rapport van de AWWN uit 2013 niet meer beschikbaar is en dat de toenmalige leidinggevende ook niet meer in dienst is. Cargill heeft daarom voorgesteld om de functie van werknemer opnieuw te wegen en te beoordelen. Begin oktober 2020 is dat wegingsproces afgerond. De conclusie van dit rapport is dat de functie van Project Engineer Mechanical behoort te worden beloond en ingeschaald op basis van de salarisschaal Professional Band, en niet op basis van de salarisschaal Senior Professional Band. Bij brief van 6 oktober 2020 heeft Cargill het rapport toegezonden aan werknemer. Werknemer vordert dat de kantonrechter Cargill veroordeelt tot betaling van € 89.386,79 bruto aan achterstallig salaris en tot betaling van een salaris van € 6.160,15 bruto per maand, op basis van de salarisschaal Senior Professional Band. Volgens werknemer is sprake van een onzorgvuldig wegingsproces, leidt de indeling in de salarisschaal Professional Band tot

ongelijke behandeling en is dit ook in strijd met goed werkgeverschap en de redelijkheid en billijkheid.

Oordeel

Cargill wijst er terecht op dat de vacaturetekst van 4 mei 2012 een algemene mededeling was die niet gericht was aan werknemer en dat aan werknemer zelf in een gesprek van 2 mei 2012 was meegedeeld dat de reorganisatie geen gevolgen zou hebben voor zijn functie en beloning. Gelet hierop kon werknemer aan de vacaturetekst niet het gerechtvaardigd vertrouwen ontlenen dat hij aanspraak had op een salaris volgens de hogere salarisschaal Senior Professional Band. Ook uit de overige tussen partijen gevoerde correspondentie volgt niet dat Cargill toezeggingen heeft gedaan aan werknemer op grond waarvan hij erop mocht vertrouwen dat hij zou worden beloond op basis van de salarisschaal Senior Professional Band. Integendeel, Cargill heeft in haar e-mail van 10 september 2013 meegedeeld dat werknemer geen rechten kon ontlenen aan de vacaturetekst van 2012 en heeft erop gewezen dat die vacaturetekst op een vergissing berustte die nadien is hersteld. Vast staat dat de functie van werknemer door Cargill zowel in 2013 als in 2020 is ingeschaald in de salarisschaal Professional Band, en niet in de salarisschaal Senior Professional Band.

Onzorgvuldig wegingsproces

Naar het oordeel van de kantonrechter is voor dit standpunt van werknemer onvoldoende steun te vinden in de stukken. De enkele omstandigheid dat Cargill inmiddels niet meer beschikt over het rapport van AWWN van 2013 betekent niet dat de functie van werknemer destijds niet of onjuist zou zijn beoordeeld of gewogen. Gelet op eerdergenoemde e-mail van Cargill van 10 september 2013 mag ervan worden uitgegaan dat daadwerkelijk een wegingsproces heeft plaatsgevonden. Uit die e-mail blijkt ook dat bij dit proces de centrale en lokale organisaties zijn betrokken en dat een beoordeling aan de hand van de relevante criteria heeft plaatsgevonden door een interne commissie en de AWWN. De uitkomst daarvan is ook meegedeeld aan werknemer in diezelfde e-mail. Als dat proces niet had plaatsgevonden, dan wel onzorgvuldig of onjuist was geweest, had het op de weg van werknemer gelegen ten aanzien daarvan tijdig, in ieder geval in 2013 of kort daarna, concreet bezwaar te maken en actie te ondernemen. Dit heeft werknemer niet gedaan. Er is daarom geen reden om nu nog te oordelen dat het wegingsproces in 2013 ondeugdelijk is geweest. Werknemer heeft ook onvoldoende gemotiveerd en onderbouwd waarom het wegingsproces in 2020 ondeugdelijk is geweest en waarom de uitkomst daarvan onjuist zou zijn. Cargill heeft blijkens haar brief van 6 oktober 2020 het gehele wegingsonderzoek aan werknemer toegezonden. Gelet daarop was het aan werknemer om voldoende te stellen en toe te lichten op welke punten en om welke reden het wegingsproces niet goed zou zijn uitgevoerd, en de uitkomst daarvan onjuist zou zijn. Dit heeft werknemer nagelaten. De kantonrechter ziet daarom geen grond om het wegingsproces van 2020 en de uitkomst daarvan voor onjuist te houden.

Strijd met het gelijkheidsbeginsel, goed werkgeverschap en/of redelijkheid en billijkheid

De kantonrechter is van oordeel dat niet is gebleken dat Cargill bij de beloning van werknemer en de inschaling van zijn functie in strijd heeft gehandeld met het gelijkheidsbeginsel. Cargill heeft toegelicht waarom een collega van werknemer wel is ingeschaald in de salarisschaal Senior Professional Band, en heeft er daarbij op gewezen dat er wezenlijke verschillen zijn tussen de functie en de feitelijke werkzaamheden van deze collega en die van werknemer. Met name heeft Cargill uiteengezet dat de collega een meer seniore functie uitoefent, met complexere projecten bezig is, een grotere mate van zelfstandigheid en grotere budgetten heeft, en meer verantwoordelijkheid draagt. Werknemer heeft die toelichting en uiteenzetting niet voldoende betwist. Om die reden zal werknemer ook niet tot nadere bewijslevering worden toegelaten. Uit het voorgaande volgt al dat de kantonrechter van oordeel is dat Cargill niet heeft gehandeld in strijd met goed werkgeverschap of de redelijkheid en billijkheid, althans dat daarin geen grond kan zijn gelegen om te oordelen dat werknemer aanspraak kan maken op salaris op basis van een inschaling in de salarisschaal Senior Professional Band. Op basis van voorgaande moet worden geconcludeerd dat de functie van werknemer terecht door Cargill is ingedeeld in de salarisschaal Professional Band en dat werknemer geen recht heeft op nabetaling van achterstallig salaris. De vorderingen van werknemer worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:10988

Zaaknummer: 8958521 \ CV EXPL 21-76

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.G.T.M. Bekkers-van Heumen en H.G. van Andel

Wetsartikelen: 7:611 BW