

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt op grond van de (avv-)cao veroordeeld over vijf jaar het te weinig betaalde loon en het loon voor een hogere functie te voldoen.

Feiten

Over de goederen van werknemer is met ingang van 11 november 2010 bewind ingesteld. Werkgever drijft een eenmanszaak met als bedrijfsactiviteiten de handel in en reparatie van personenauto's en lichte bedrijfsauto's en het verrichten van APK-keuringen. Deze activiteiten vallen onder de werkingssfeer van de Cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf. Werknemer is vanaf 1 december 2012 tot 1 december 2020 in dienst geweest van werkgever in de functie van algemeen medewerker voor 40 uur per week, aanvankelijk tegen een loon van € 1.456,20 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Tijdens het dienstverband is het loon meerdere keren verhoogd. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst was het loon € 1.700,50 bruto per maand. De gemachtigde van werknemer heeft werkgever bij brief van 20 juli 2020 verzocht om de ontbrekende loonstroken over de periode vanaf 2015 te verstrekken, een overzicht te geven van alle loonbetalingen die zijn gedaan in de periode juni 2015 tot juni 2020, bewijsstukken van eventuele contante betalingen te verstrekken en het tekort per ommegaande te voldoen indien blijkt dat het loon niet volledig is betaald. De gemachtigde heeft daarbij meegedeeld dat de brief ook bedoeld is om een eventuele verjaring te stuiten. Werkgever heeft daarna wel enkele loonstroken verstrekt, maar heeft geen loon nabetaald. Werknemer vordert de veroordeling van werkgever tot het doen van een deugdelijke opgave van het correcte aan werknemer toekomende loon op basis van het Handboek Functie-indeling voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf over de jaren 2015 tot en met 2020 en tot betaling aan werknemer van het achterstallige loon (conform de cao, inclusief 8% vakantiebijslag) van werknemer over het tijdvak van 20 juli 2015 tot 1 december 2020.

Oordeel

Toepasselijkheid cao

Niet in geschil is dat de bedrijfsactiviteiten van werkgever vallen onder de werkingssfeer van de cao. De bepalingen van de cao zijn tijdens het dienstverband vanaf juli 2015 algemeen verbindend verklaard geweest in de volgende twee periodes: 24 februari 2017-31 oktober 2018 en 8 november 2019-31 oktober 2020. De cao is in beginsel niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst nu partijen niet gebonden zijn aan de cao en in de arbeidsovereenkomst niet is vermeld dat de cao hierop van toepassing is. Dit betekent dat – afgezien van de

periodes dat de cao algemeen verbindend verklaard was –, partijen over en weer geen rechten kunnen ontlenen aan de bepalingen van de cao. Voor zover de vordering van werknemer is gebaseerd op de cao-bepalingen, zal werknemer hierop dus alleen aanspraak kunnen maken over de hiervoor genoemde algemeen verbindend verklaarde periodes.

Toepasselijk loon

Werknemer stelt dat hij vanaf 20 juli 2015 het loon op basis van functiegroep D met zeven ervaringsjaren (per 1 juli 2015 is dit € 2.091,92 per maand) had moeten ontvangen, terwijl in 2015 een brutoloon van € 1.501,80 was toegezegd, zodat hij op grond van de cao structureel te weinig loon heeft ontvangen. Werkgever betwist dat werknemer in functiegroep D ingedeeld had moeten worden en stelt dat bij een functie-indeling functiegroep B van toepassing is. Werkgever heeft voor zijn stelling dat werknemer in functiegroep B zou moeten worden ingedeeld tijdens de tweede zitting als uitleg gegeven dat werknemer alleen hand- en spandiensten onder zijn leiding en toezicht verrichtte en dat het werk vooral routinematig was. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever hiermee onvoldoende heeft gemotiveerd waarom werknemer niet in functiegroep D moet worden ingedeeld. Werkgever heeft niet toegelicht waarom de werkzaamheden van werknemer alleen routinematige hulp- en spandiensten waren, dat sprake was van werken volgens duidelijke voorschriften en instructies die weinig ruimte laten en dat hij bij problemen terstond bereikbaar was, wat zou passen bij de kenmerken van functiegroep B. Juist nu werknemer de enige werknemer van werkgever was, had werkgever concreet kunnen en moeten toelichten dat de door werknemer verrichte werkzaamheden hoofdzakelijk behoren tot functiegroep B in plaats van functiegroep D. Daarnaast heeft werkgever niet aannemelijk gemaakt dat werknemer ondanks het door hem gevolgde onderwijs niet beschikt over het kennisniveau voor indeling in functiegroep D. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de functie van werknemer in de periodes van de algemeenverbindendverklaring van de cao ingedeeld had moet worden in functiegroep D uit het handboek bij de cao. Voor toewijzing van de vordering tot betaling van het loon op basis van een (hogere) functie-indeling in de overige periodes buiten de tijdvakken van de algemeen verbindend verklaarde cao, ontbreekt een wettelijke grondslag. Bepalend is wat partijen onderling hebben afgesproken. Dit is het aanvangsloon van € 1.456,20 bruto per maand, dat daarna meerdere keren is verhoogd.

Overeengekomen loon niet volledig uitbetaald

Werkgever heeft de juistheid van het door werknemer overgelegde transactieoverzicht van girale loonbetalingen niet betwist. Uit dit overzicht blijkt dat werkgever in de periode van 20 juli 2015 tot 1 december 2020 regelmatig per maand minder loon heeft uitbetaald dan het nettoloon dat op de bijbehorende loonstrook wordt vermeld. Het staat daarom vast dat werkgever in de periode van 20 juli 2015 tot 1 december 2020 op girale wijze het overeengekomen loon niet volledig heeft betaald en nog een deel verschuldigd is. Werkgever heeft zijn stelling dat hij het nog resterende verschuldigde loon – naast twee door werknemer erkende contante betalingen – contant of met producten (in natura) heeft betaald, onvoldoende onderbouwd. Werkgever heeft geen kwitanties overgelegd waaruit blijkt dat

werknemer heeft getekend voor de ontvangst van de handbetalingen en de producten op het betaaloverzicht. Verder volgt uit artikel 7a WML dat vanaf 2016 de voldoening van het verschuldigde minimumloon moet plaatsvinden door een girale betaling, dus niet op een andere wijze. Het was werkgever dus ook niet toegestaan om (een deel van) het minimumloon contant uit te betalen. Nu werkgever niet heeft onderbouwd dat hij naast de girale betalingen en de twee erkende contante betalingen het nog verschuldigde loon op een andere wijze al heeft betaald, is de kantonrechter van oordeel dat werkgever aan werknemer over de periode van 20 juli 2015 tot 1 december 2020 het te weinig betaalde loon nog moet nabetalen. Het verschuldigde loon bestaat uit het verschil tussen het overeengekomen loon met het al op girale wijze betaalde loon en de twee erkende contante betalingen. Het door werknemer overgelegde transactieoverzicht is echter gebaseerd op een te hoog cao-loon, gelet op het aantal functiejaren. De kantonrechter zal daarom werknemer in de gelegenheid stellen binnen vier weken na de datum van deze uitspraak een akte in te dienen waarin hij zijn eis wijzigt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:865

Zaaknummer: 9098446

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: A.W. van Luipen

Wetsartikelen: Wet Cao, Wet AVV en WML