

RECHTSPRAAK

Klachtplicht niet van toepassing op loonvordering werknemer. Loonvordering tot april 2016 verjaard. Werkgever mocht inschaling werknemer niet eenzijdig wijzigen.*Feiten*

Werkneemster is op 21 juni 2002 bij werkgever in dienst getreden in de functie van aankomend verkoopmedewerker/aankomend kassamedewerker. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Supermarkt Levensmiddelenbedrijf van toepassing. Werkneemster was ingeschaald in schaal B, trede 5. Rond oktober 2020 is aan werkneemster toegezegd dat zij in een hogere functieschaal zou worden ingedeeld. Werkgever heeft werkneemster in februari 2021 met terugwerkende kracht vanaf oktober 2020 ingeschaald in salarisschaal C. Werkneemster heeft in een gesprek op 1 maart 2021 aan werkgever laten weten dat zij van mening is dat zij ook voorafgaand aan oktober 2020 ingedeeld en beloond had moeten worden naar de functie van eerste kassamedewerker in salarisschaal C. Werkgever heeft hiermee niet ingestemd. Werkgever stelt zich op het standpunt dat werkneemster werkzaamheden doet die behoren bij de functie van kassamedewerker (schaal B). Met ingang van periode 3 van 2021 heeft werkgever het salaris van werkneemster teruggeschaald naar salarisschaal B. Werkneemster eist een verklaring voor recht dat zij vanaf periode 11 van 2021 aanspraak heeft op het loon op grond van de cao Supermarkt Levensmiddelenbedrijf conform schaal C. Ook eist werkneemster veroordeling van werkgever tot betaling van achterstallig salaris. Volgens werkneemster voerde zij al sinds 2016 feitelijk werkzaamheden uit die passen bij de functie van eerste kassamedewerker en dient zij daarom, met terugwerkende kracht, te worden ingedeeld in schaal C.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Klachtplicht en verjaring

Werkgever stelt zich onder meer op het standpunt dat werkneemster niet tijdig ex artikel 6:89 BW bezwaar heeft gemaakt tegen haar functie-indeling. De kantonrechter overweegt dat voor een vordering tot betaling van loon in het algemeen geldt dat die niet valt onder de reikwijdte van artikel 6:89 BW. Om tot juiste loonbetaling te kunnen komen dient weliswaar een juiste functie-indeling plaats te vinden, maar die functie-indeling kan niet worden beschouwd als een 'prestatie' in de zin van artikel 6:89 BW, waarop de klachtplicht wel van toepassing is. Bovendien is onvoldoende onderbouwd dat werkgever door het laat kenbaar maken van de

vordering van werkneemster benadeeld is in het onderzoek naar de juistheid van die inschaling. Het beroep van werkgever op artikel 6:89 BW faalt. Wel kan het vorderingsrecht van werkneemster worden beperkt door eventuele verjaring (artikel 3:308 BW). Nu zij voor het eerst op 1 april 2021 werkgever schriftelijk heeft gemaand tot betaling van achterstallig loon, is haar (vermeende) loonvordering tot april 2016 verjaard.

Loonvordering tot en met periode 10 van 2020

De kantonrechter volgt werkneemster niet in haar standpunt dat zij al vanaf 2016 in schaal C had moeten worden ingedeeld. Volgens het Handboek (onderdeel van de cao) behoort schaal C bij die van eerste kassamedewerker. Dit is een gespecialiseerde medewerker die na een (gespecialiseerde) opleiding inzetbaar is. Daarnaast vallen één of enkele kassamedewerkers onder de verantwoordelijkheid van een eerste kassamedewerker. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster onvoldoende heeft onderbouwd dat zij structureel leidinggevende taken uitvoerde. Werkgever heeft ter zitting onweersproken gesteld dat er van de 70 werknemers die voor haar werkzaam zijn slechts één leidinggevende is. Gelet op die omstandigheid is het niet aannemelijk dat werkneemster, die slechts voor 12 uur per week in dienst is en daarmee ook slechts gedurende enkele dagen per week op de werkvloer aanwezig is, ook een van de leidinggevendenden is.

Loonvordering vanaf periode 3 van 2021

Vast staat dat werkgever tijdens het gesprek in oktober 2020 heeft toegezegd werkneemster te zullen indelen in een hogere salarisschaal. Zij is vervolgens ook met terugwerkende kracht in schaal C ingedeeld. Werkgever kon vervolgens niet zonder gegronde redenen eenzijdig de verhoging terugdraaien en werkneemster in een lagere salarisschaal indelen. Nu gesteld noch gebleken is dat sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding en evenmin een redelijk voorstel door werkgever is gedaan om tot wijziging van het loon over te gaan, had werkgever het salaris niet eenzijdig mogen wijzigen. Dit betekent dat werkneemster ook na periode 3 van 2021 nog altijd recht heeft op het salaris behorend bij schaal C. De kantonrechter stelt de arbeidsomvang vast op 22,5 uur per week. Werkneemster heeft ook na periode 3 van 2021 recht op uitbetaling van salaris op basis van 22,5 uur per week en conform schaal C. In totaal heeft werkneemster recht op € 6.051,77 bruto aan achterstallig salaris.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:1735

Zaaknummer: 9723656 CV EXPL 22-6311

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: A. Bosveld en D.C.J. Bogerd

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW