

RECHTSPRAAK

Salesmanager had op grond van de in de cao beschreven functie- en schaalindeling moeten worden beloond volgens een hogere functieschaal. Uitleg cao.*Feiten*

Per 1 oktober 2015 is werknemer krachtens arbeidsovereenkomst in dienst getreden van werkgeefster, in de functie van salesmanager trainee. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao X BV van toepassing. In de cao zijn in artikel 6 en artikel 20 bepalingen opgenomen over de functiegroepen en salarisschalen inclusief een procedure om op te komen tegen een bepaalde functie-/schaalindeling. Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst is werknemer betaald conform salarisschaal MiHo 9. Werknemer werd tijdens zijn opleidingsperiode begeleid door een andere salesmanager, A, die was ingeschaald in functiegroep MiHo 12. Werknemer zou A, die eind 2016 met pensioen ging, opvolgen als salesmanager. Geleidelijk aan heeft werknemer tijdens zijn opleidingstraject een deel van de klanten van A overgenomen. Vanaf 1 december 2016 is (de functie van) werknemer, zoals in een brief van 25 juli 2016 reeds was aangekondigd, in functiegroep MiHo 10 gewaardeerd en is het salaris conform die functiegroep betaald. In april 2018 is B gestopt met zijn werkzaamheden op de afdeling sales. Vóór zijn vertrek heeft werknemer om opheldering gevraagd over zijn salaris en inschaling in salarisschaal 10. Per 1 augustus 2018 eindigde het dienstverband van B. Vanaf dat moment werd werknemer lid van het managementteam (MT) en werd zijn functie in functiegroep MiHo 12 gewaardeerd. Op 1 oktober 2019 heeft werknemer een e-mailbericht aan de leidinggevende, gestuurd waarin hij verzocht om een aantal dingen te bespreken waaronder “moment van overstap naar MIHO 12”. Op 20 mei 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn toenmalig leidinggevende en opvolger van de leidinggevende over de schaalindeling. Op 25 juni 2020 heeft werkgeefster aan werknemer kenbaar gemaakt dat zij hem vanwege bedrijfseconomische redenen wilde ontslaan, waarop partijen een vaststellingsovereenkomst hebben gesloten waarmee het dienstverband is geëindigd. De loonvordering van werknemer is uitgesloten in het finalekwijtingsbeding van de gesloten vaststellingsovereenkomst. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat hij vanaf 1 december 2016 beloond had moeten worden conform salarisschaal MiHo 12 van de cao. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen en hem in de proceskosten veroordeeld. Daartoe heeft de kantonrechter samengevat overwogen dat partijen op grond van artikel 6 cao zijn overeengekomen dat binnen twee maanden na indeling in een salarisschaal moet worden geklaagd over een verkeerde indeling, wat werknemer heeft nagelaten. Ten overvloede heeft de kantonrechter overwogen dat de functie salesmanager niet wordt genoemd in functiegroep MiHo 12 van de cao en dat een salesmanager niet de functie

van leidinggevende, maar van verkoper buitendienst vervult. Werknemer heeft in hoger beroep onder meer geconcludeerd tot vernietiging van het beroepen vonnis en tot het alsnog toewijzen van zijn vorderingen.

Oordeel

Vervaltermijn bezwaar op grond van de cao

Allereerst houdt partijen verdeeld of artikel 6 en/of artikel 20 van de cao van toepassing is/zijn op de arbeidsovereenkomst. In de brief van 25 juli 2016 heeft werkgeefster aan werknemer gemeld dat hij blijft ingeschaald in functiegroep MiHo 9 en dat als de klanten volledig zijn overgedragen zijn functie van salesmanager zal worden gewaardeerd in functiegroep MiHo 10. Daarmee zijn partijen naar het oordeel van het hof overeengekomen dat artikel 20 van de cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Uit de tekst en context van de cao maakt het hof op dat artikel 20 cao voor middelbaar en hoger personeel een eigen procedure bevat om tegen functie-/schaalindeling op te komen en niet dat de procedure uit artikel 20 cao dient te worden gezien als aanloop naar de procedure uit artikel 6 cao zoals werkgeefster betoogt. Daarom gaat het hof ervan uit dat enkel de procedure uit artikel 20 cao van toepassing is op personeel ingedeeld in MiHo functies/schalen en niet die uit artikel 6 cao, met de daarin genoemde vervaltermijn van twee maanden. Op grond van het voorgaande is de loonaanspraak van werknemer over de periode 1 december 2016 tot en met 31 juli 2018 niet vervallen zodat het hof aan een inhoudelijke beoordeling daarvan toekomt.

Inschaling functie salesmanager

Er bestond geen vaste functiegroep of -schaal (en daarmee ook geen referentiefunctie) voor de functie salesmanager. Werkgeefster heeft zich daarmee niet gehouden aan hetgeen (cao-)partijen hebben afgesproken over functie- en schaalindeling en daarmee niet aan haar eigen functiewaarderingssysteem. Het hof kan de functie- en schaalindeling van werknemer daarom ook niet toetsen aan de hand van referentiefuncties zoals bedoeld in de cao. Het feit dat werkgeefster zich niet aan haar eigen functiewaarderingssysteem heeft gehouden, impliceert op zichzelf nog niet dat werknemer in een te lage schaal was ingedeeld. Het hof zal beoordelen of de werkzaamheden van werknemer al dan niet hadden moeten worden ingedeeld in schaal 12 door deze werkzaamheden te vergelijken met de werkzaamheden die A uitvoerde (en die werden gewaardeerd in schaal 12). Al met al is het hof van oordeel dat werkgeefster onvoldoende heeft betwist dat werknemer vanaf 1 december 2016 dezelfde taken en verantwoordelijkheden had en daarmee dezelfde functie uitoefende als A. Dat indeling in schaal 12 over de periode 1 december 2016 tot 1 augustus 2018 tot een loonvermeerdering leidt van € 26.958,58 bruto, heeft werkgeefster niet betwist. Het hof zal deze vordering daarom toewijzen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-02-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:526

Zaaknummer: 200.301.678_o1

Rechters: J.W. van Rijkom, A.L. Bervoets en D.J.B. de Wolff

Advocaten: Y.J.M.L. Dijk en M.M.J.F. Sijben

Wetsartikelen: