

RECHTSPRAAK

Vordering tot betaling van achterstallig salaris afgewezen. Op basis van de verklaringen en gedragingen van werkneemster mocht werkgeefster aannemen dat sprake was van instemming met de wijziging van functie en salaris.*Feiten*

Werkgeefster is een detailhandel in kaas en kaasspecialiteiten alsmede een klompenmakerij. Werkneemster is met ingang van 5 oktober 2000 voor 15 uur per week als verkoopmedewerkster in dienst getreden. Per 1 april 2003 is haar werktijd gewijzigd naar 16 uur per week. Met ingang van 1 februari 2011 is zij 40 uur per week gaan werken. Per 1 november 2011 is werkneemster gaan werken als assistent-chef toerisme (later: assistent-storemanager) waarbij de bijzondere afspraak is gemaakt dat het salaris exclusief weekendtoeslag is. In mei 2015 heeft werkneemster na een functioneringsgesprek de functie van assistent-storemanager neergelegd. Werkneemster is vervolgens als eerste verkoper aan de slag gegaan waarbij de hoogte van haar salaris in twee jaar is afgebouwd tot de salarisschaal behorende bij die functie. Tussen partijen is veelvuldig overleg geweest en gecorrespondeerd over de functie- en salariswijziging, waarbij sinds begin 2016 de gemachtigde van werkneemster betrokken was. Eind januari 2021 maakt werkneemster aanspraak op achterstallig loon. Medio juni 2021 is werkneemster ziek gemeld en heeft zij geen werkzaamheden meer verricht, waarna op 11 juni 2022 de arbeidsovereenkomst van rechtswege is beëindigd wegens het bereiken van de leeftijd van 67 jaar. Werkneemster vordert onder meer een bedrag van € 14.544,71 bruto aan achterstallig loon en een bedrag van € 15.662,81 aan volledige proceskosten. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat de demotie, de salarisverlaging, de afbouwregeling met een zogenoemde persoonlijke toeslag en salarisverlaging rechtens niet waren toegestaan. Werkgeefster betwist de vorderingen en stelt primair dat zij aan werkneemster een aanbod heeft gedaan tot het wijzigen van haar functie en haar salaris en dat zij dit aanbod vervolgens op 29 mei 2015 heeft aanvaard.

Oordeel

De kantonrechter neemt als uitgangspunt dat wijzigingen in de arbeidsovereenkomst, zoals een functiewijziging met daarbij behorende verlaging van het loon, in onderling overleg tussen werknemer en werkgever overeen kunnen worden gekomen. Wanneer het gaat om een voor de werknemer nadelige wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden, mag een werkgever er slechts dan op vertrouwen dat de werknemer heeft ingestemd met deze wijziging, als hem duidelijkheid is verschaft over de inhoud van die wijziging en op basis van verklaringen of

gedragingen van die werknemer een welbewuste instemming van hem mag worden aangenomen. De vraag is of op basis van verklaringen of gedragingen van werkneemster (na het gesprek op 25 mei 2015) een welbewuste instemming met de functie- en salarismwijziging mag worden aangenomen. De kantonrechter is van oordeel dat deze vraag bevestigend moet worden beantwoord. Daartoe wordt overwogen dat uit verslagen en correspondentie blijkt dat met name de verlaging van het salaris het punt van geschil was voor werkneemster en niet zozeer de wijziging van de functie zelf, terwijl het logisch is dat daarbij (na een redelijke afbouwregeling) een lager salaris hoorde. Uit diverse gespreksverslagen blijkt dat werkneemster erkende dat zij niet goed functioneerde als assistent-storemanager en akkoord was met de functiewijziging. Weliswaar heeft zij bij het gespreksverslag van 2 juli 2015 handgeschreven kanttekeningen geplaatst, maar niet waar dat zag op de functiewijziging. Op 9 juli 2015 heeft werkneemster bovendien zelf een voorstel gedaan de functie van eerste verkoopmedewerker te gaan vervullen onder de voorwaarde dat haar salaris gelijk zou blijven. Daar is werkgeefster (toen) niet mee akkoord gegaan. Zij heeft werkneemster vervolgens gewezen op het inwinnen van juridisch advies en heeft daar een vergoeding voor aangeboden. Op de loonstroken staat vanaf augustus 2015 steeds eerste verkoopmedewerker vermeld en werkneemster is ook steeds als eerste verkoopmedewerker beoordeeld. Op basis van de gedragingen en verklaringen van werkneemster is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster mocht aannemen dat zij heeft ingestemd met de functie- en salarismwijziging. Er was dus sprake van welbewuste instemming en werkneemster kan derhalve geen aanspraak maken op achterstallig salaris. Omdat er geen sprake is van misbruik van procesrecht aan de kant van werkneemster wordt de vordering tot betaling van de volledige proceskosten afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:8610

Zaaknummer: 10225408 \ CV EXPL 22-4290

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: E.H. Jansen en L.J. Bloem

Wetsartikelen: 129 Rv; 130 Rv; 6:217 BW; 7:625 BW