

RECHTSPRAAK

Uitleg salarisschalen cao. Bewijsopdracht aan werkgever.

Feiten

Werknemer is per 1 januari 2018 in dienst getreden bij Tata Steel Nederland Services B.V. (Tata) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst was op het moment van indiensttreding van toepassing de cao Tata Steel 2017-2019. Werknemer had voorafgaand aan de indiensttreding ongeveer acht tot tien jaar relevante werkervaring opgedaan. In de aanstellingsbrief van 27 november 2017 is onder meer opgenomen dat werknemer is ingedeeld in functiegroep 18.2 van de cao Tata Steel met twee functiejaren. In de cao die op dat moment gold, staat onder meer dat werkgever voor bepaalde groepen werknemers afwijkende regelingen kan treffen. Verder zijn bepalingen opgenomen over extra verlofdagen bij bepaalde functiegroepen, de vaststelling van salarissen en indeling van functies. In mei 2019 heeft werknemer tijdens zijn beoordelingsgesprek kenbaar gemaakt dat Tata hem naar zijn mening verkeerd heeft ingeschaald op het moment van indiensttreding. Dit is door werknemer nogmaals aan de orde gesteld tijdens een tussentijds beoordelingsgesprek in december 2019. Werknemer is uiteindelijk in 2021 in functiegroep 19 geplaatst. In een e-mail aan Tata van 18 juni 2021 heeft werknemer nabetaling van achterstallig loon en alle salarisgerelateerde componenten plus wettelijke rente gevorderd, waarop Tata afwijzend heeft gereageerd. Werknemer is per 1 september 2021 uit dienst getreden bij Tata. Werknemer vordert onder meer betaling van achterstallig loon, vakantietoeslag en eindejaarsuitkeringen.

Oordeel

In deze zaak verschillen partijen van mening over het antwoord op de vraag of Tata, door werknemer bij zijn aanstelling als auditor ((eind)functiegroep 19) in te delen in functiegroep 18.2 in plaats van in functiegroep 19, heeft gehandeld in strijd met de eerste cao (geldend in 2017-2019). In de eerste cao staat dat de werknemer jaarlijks het salaris vaststelt op basis van de salarisschaal die behoort bij de functiegroep waarin de functie van de werknemer is ingedeeld volgens de ORBA-systematiek. Verder is opgenomen dat de werknemer ten minste het beginsalaris ontvangt van de functiegroep die voor hem geldt én zijn de functies ingedeeld in het generieke functiehuis. Vast staat dat de functie van auditor in het generieke functiehuis is ingedeeld in functiegroep 19. Gelet op de tekst van deze bepalingen deelt de kantonrechter de stelling van werknemer dat de indeling van werknemer in schaal 18.2 niet in overeenstemming met de cao heeft plaatsgevonden. Eerst in de tweede cao is het begrip 'aanloopschaal' opgenomen, zodat het beleid wat Tata heeft gevoerd niet juist was op basis van de eerste cao. Het voorgaande wordt echter anders als Tata, zoals zij gemotiveerd heeft

aangevoerd, aan werknemer ten tijde van zijn aanstelling kenbaar heeft gemaakt dat onder 'indeling volgens de ORBA-systematiek bij Tata' het door Tata gehanteerde beleid moest worden begrepen. Werknemer heeft dit standpunt echter gemotiveerd betwist, nu de verklaring kwam van een recruiter die hij nauwelijks heeft gesproken en werknemer stelt dat hij het woord 'aanloopschaal' pas twee jaar later voor het eerst heeft gehoord via een collega van HR. Omdat Tata zich op het rechtsgevolg van haar stelling beroept, zal zij worden toegelaten tot het bewijs van haar stelling. De kantonrechter houdt iedere verdere beslissing aan.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:9495

Zaaknummer: 10248990 CV EXPL 22-7326

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M.S.J. Top en mr. C.C.J. Hartendorf

Wetsartikelen: