

RECHTSPRAAK

Werknemer is op basis van de cao in een onjuiste functieschaal ingedeeld waardoor een te laag loon is uitbetaald. Werkgever moet daarom achterstallig loon betalen aan werknemer.*Feiten*

Stichting Vervoerspunt Gouda (hierna: werkgever) verzorgt vervoer voor minder validen en ouderen, vooral met vrijwilligers. Werknemer had een nulurencontract van 1 juli 2021 tot 31 december 2021 als ‘administratief ondersteuner’, maar stond op de loonstrook als ‘allround medewerker’. De Cao Besloten Busvervoer was van toepassing met een salaris van € 10,63 per uur (functiegroep 1). Vanaf 26 juli 2021 had werknemer een taakomschrijving met taken als vrijwilligers- en ritplanning, telefooncentrale, contact met zorginstellingen en administratieve ondersteuning. Werkgever gaf aan dat de functie later mogelijk zou veranderen naar coördinator of planner met hoger salaris. Vanaf 1 oktober 2022 kreeg werknemer een contract voor 20 uur per week, stilzwijgend verlengd in 2023. Het laatstverdiende maandloon was € 1.315,98 exclusief vakantietoeslag. Werknemer vroeg tussen mei en september 2024 herhaaldelijk om salarisaanpassing naar het Cao-niveau van planner C. Werkgever stelde in juni 2024 voor werknemer vanaf 1 januari 2024 in te schalen als planner A (functiegroep 6) met bijbetaling. Op 9 juli 2024 werd besproken dat werknemer een andere baan zou zoeken. Werknemer zegde het contract op 7 oktober 2024 met onmiddellijke ingang op. De Cao kent drie planner-functies (A, B, C) met oplopende taken en verantwoordelijkheden, waarbij planner C de hoogste functie is. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon op basis van inschaling als planner C, plus rente en kosten. Werkgever betwist dat de functie gelijk is aan planner C en vindt inschaling als een mix van planner A en administratieve taken passend. Werkgever erkent dat de werkzaamheden toenamen en bood vanaf juli 2023 een looncorrectie aan. Werkgever heeft een eindafrekening gemaakt en verzoekt schadevergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn door werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer van werkgever dat werknemer de beroepsprocedure volgens de cao had moeten volgen, faalt. Werkgever wist vanaf het begin dat de functie-indeling onjuist was en had toegezegd dit te corrigeren. Werknemer mocht erop vertrouwen dat zijn loon zou worden aangepast. Hoewel eerder klagen beter was geweest, weegt dat niet op tegen het ontbreken van nadeel voor werkgever door het late klagen. Bij de functie-indeling is niet de functienaam, maar de inhoud en zwaarte van de taken bepalend. Uit de beschrijving blijkt dat werknemer vooral plannerstaken deed, met weinig administratief werk, maar geen leidinggevende of complexe taken die bij planner B of C horen. Werkgever en

de omvang van de organisatie zijn beperkt, waardoor een hogere inschaling niet passend is. Werknemer had vanaf het begin in functiegroep 6 moeten worden ingeschaald met jaarlijkse periodieken. Het achterstallige loon bedraagt circa € 9.450 inclusief vakantiebijslag, wat niet is betwist door werkgever. De schadevergoeding wegens het te vroeg opzeggen van werknemer is verjaard en kan niet worden verrekend. Werkgever moet werknemer € 9.450,28 betalen, met een gematigde wettelijke verhoging van 5%, wettelijke rente vanaf de dagvaarding, en correcte loonstroken en een eindafrekening verstrekken. De gevorderde dwangsom wordt afgewezen. De buitengerechtelijke incassokosten worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 05-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:10419

Zaaknummer: 11492812 CV EXPL 25-165

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: mr. T.E. Houkes en M.V.A. Pohlkamp

Wetsartikelen: 7:625 BW