

RECHTSPRAAK

Geschil of werknemster na mededeling van werkgever bij sollicitatieprocedure recht heeft op loon alsof ingeschaald in FWG 55 als anderen ook naar die schaal gaan.

Feiten

Per 15 juni 2021 is werknemster bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van verpleegkundige niveau 5. Zij ontving voor die functie op grond van de toepasselijke Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (hierna: de cao) een loon vastgesteld in FWG 50. Tijdens de sollicitatieprocedure liep op dat moment een bezwaar van alle collega-praktijkverpleegkundigen (in opleiding) bij de raad van bestuur van werkgeefster over inschaling van de functie van praktijkverpleegkundige in FWG 50. Volgens de collega's praktijkverpleegkundigen dient die functie in FWG 55 te worden ingeschaald. Werknemster legt in een e-mail aan haar leidinggevende vast dat afgesproken is dat als haar collega praktijkverpleegkundigen (in opleiding) naar FWG 55 gaan, zij ook naar die schaal gaat. De raad van bestuur heeft het bezwaar tegen inschaling in FWG 50 afgewezen. Tien van de twaalf collega-verpleegkundigen (in opleiding) ontvangen een toelage op hun loon alsof zij in FWG 55 zijn ingeschaald. Werknemster meent ook aanspraak te hebben op loon in FWG 55 en beroept zich primair op een afspraak vastgelegd in e-mails en subsidiair op strijd met goed werkgeverschap. Werkgeefster betwist dat de door werknemster gestelde afspraak zo ruim kan worden uitgelegd en zij niet als goed werkgever zou hebben gehandeld. Werknemster vordert dat voor recht wordt verklaard dat werkgeefster per 8 augustus 2023 een loon moet betalen alsof zij in FWG 55 ingeschaald zou zijn, met recht op doorgroei tot het eindbedrag van FWG 55.

Oordeel

De kantonrechter past de Haviltexmaatstaf toe. In de e-mail van werknemster van 12 mei 2023 staat dat *“als mijn collega praktijkverpleegkundigen naar schaal 55 gaan, ik ook naar deze schaal ga”* en *“dit (indien van toepassing) met terugwerkende kracht, vanaf de start als praktijkverpleegkundige”*. Dit kan tekstueel zo uitgelegd worden dat daarmee bedoeld is dat werknemster recht heeft op dezelfde beloning als haar collega-praktijkverpleegkundigen (in opleiding) in FWG 55 worden ingedeeld. Ofwel dat daarmee bedoeld is dat zij recht heeft op gelijke beloning en dat als collega-praktijkverpleegkundigen (in opleiding) een loon gelijk aan FWG 55 krijgen, werknemster dat ook krijgt. De kantonrechter is van oordeel dat de laatstgenoemde ruimere uitleg dient te worden gevolgd. De inhoud van de e-mail (afpraak) moet zo worden uitgelegd dat werknemster een gelijk loon als collega-praktijkverpleegkundigen (in opleiding) zou krijgen. Werkgeefster diende de e-mail en dus de

afpraak ook zo te begrijpen. Voor zover zij deze bedoeling niet had, had zij hierover een duidelijk voorbehoud moeten maken dat als de functie naar FWG 55 gaat, werkneemster dan de daarbij behorende beloning ontvangt. Dat is niet gedaan. Omdat het in de praktijk zo was dat tien van de elf andere praktijkverpleegkundigen (in opleiding) met terugwerkende kracht een toelage kregen alsof zij ingedeeld zijn in FWG 55, heeft werkneemster ook recht op die beloning. Deze beloning mag zij in het licht van de gemaakte afspraak in redelijkheid van werkgeefster verwachten. Het feit dat de in 2023 gelijktijdig met werkneemster gestarte collega en twee per 1 januari 2025 gestarte praktijkverpleegkundigen (in opleiding) een loon gelijk of lager aan FWG 50 ontvangen, maakt het voorgaande niet anders. Met hen is niet de afspraak gemaakt zoals vastgelegd in de e-mail van 12 mei 2023. De kantonrechter stelt werkneemster in het gelijk.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 09-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:4760

Zaaknummer: 11518910 \ CV EXPL 25-526

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: B.I. van Vugt en V. Hofman-Back

Wetsartikelen: 7:611 BW