

RECHTSPRAAK

Accountmanager heeft buitenschallig salaris en heeft daarom geen recht op cao-verhoging van 17,65%. In cao is niets geregeld over indexatie buitenschallige salarissen. Gelet op terechte ontevredenheid werkgever over prestaties werknemer, heeft werknemer recht op helft van maximale bonus over 2023.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2022 bij werkgeefster in dienst in de functie van accountmanager. In de laatste arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is een salaris van € 5.300 bruto opgenomen, waarbij is aangegeven dat dit een buitenschallig salaris betreft. In de arbeidsovereenkomst staat voorts opgenomen dat werknemer recht heeft op een doelstellingsafhankelijke bonus van maximaal 15% over twaalf maandsalarissen. Op de arbeidsovereenkomsten is steeds de cao van werkgeefster van toepassing verklaard. In artikel 9 sub c van de cao 2021-2024 is bepaald dat schaalsalarissen per 1 januari 2023 met 0,75% en op 1 januari 2024 met 0,75% worden geïndexeerd op grond van de Automatische Prijs Compensatie (APC). In de praktijk kwam dit erop neer dat werkgeefster per 1 januari 2023 de schaalsalarissen met 17,65% diende te verhogen. Wegens weigering van werkgeefster de schaalsalarissen te verhogen is de vakbond een procedure gestart tegen werkgeefster. De uitkomst van die procedure is dat werkgeefster veroordeeld is de schaalsalarissen met 17,65% te verhogen met ingang van 1 januari 2023. De gemachtigde van werknemer heeft werkgeefster gesommeerd het loon van werknemer per 1 januari 2023 te verhogen overeenkomstig de cao. Werkgeefster is hiertoe niet overgegaan en beroept zich erop dat met werknemer een vast loon is overeengekomen. Werknemer vordert veroordeling van werkgeefster tot betaling van een bedrag van € 32.500,38 bruto en doorbetaling van loon aan werknemer met inbegrip van de loonsverhoging over 2023 van 17,65%. Ook vordert hij over 2023 een bonusbedrag van € 11.223,81 bruto.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat in artikel 9.1 sub a en b van de cao is bepaald dat functies van werknemers in functiegroepen zijn ingedeeld en dat bij elke functiegroep een salarisschaal hoort. In artikel 9.1 sub c van de cao wordt verwezen naar bijlage 1 dat een overzicht is van de maximale schaalindeling per functie. Uit die bijlage volgt dat bij de functie van accountmanager geen salarisschaal hoort. Bij de functie van accountmanager is namelijk "bs" vermeld, wat staat voor buitenschallig. Ook in de arbeidsovereenkomst van werknemer is vermeld dat zijn salaris buitenschallig is. Er is in de cao niets geregeld over de indexatie voor

buitenschalige salarissen. Op grond van het voorgaande legt de kantonrechter artikel 9 van de cao zo uit dat alleen de salarissen die in een salarisschaal zijn ingedeeld recht hebben op de indexering. Hierdoor mocht werkgeefster een afspraak maken met werknemer dat het loon per 1 januari 2023 niet werd verhoogd en dus een vast loon voor 2023 afspreken. Hierdoor had werknemer geen recht op de verhoging van 17,65%. Wel is gebleken dat werknemer per 1 november 2023 een verhoging heeft gekregen. Afwijzing van het gevorderde loon op grond van de cao volgt. Wel wordt een bonusbedrag van € 5.611,91 bruto toegewezen. In de arbeidsovereenkomst staat opgenomen dat aan de bonus KPI's gekoppeld zijn. Werkgeefster heeft echter toegelicht dat al jaren een ander, subjectiever systeem wordt gebruikt om te bepalen of er een bonus wordt toegekend. Werkgeefster erkent dat zij voor het jaar 2023 bonussen heeft uitgekeerd aan het merendeel van de accountmanagers. Voor wat betreft het eigen gedrag van werknemer voert werkgeefster aan ontevreden te zijn over hem vanaf het moment dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, omdat zijn bezoeken achter bleven en hij te weinig offertes uitbracht. Hoewel werknemer betwist niet goed gefunctioneerd te hebben omdat hij geen concurrerende prijzen kon geven, betwist hij niet de door werkgeefster gestelde beperkte uitgevoerde werkzaamheden in de tweede helft van 2023. Daarom wordt als vaststaand aangenomen dat werkgeefster terechte ontevredenheid had geuit over werknemer. Over de eerste helft van 2023 was werkgeefster echter wel tevreden, omdat werknemer onder meer een grote klant had binnen gehaald. Gelet daarop is er naar het oordeel van de kantonrechter aanleiding om werknemer de helft van de maximale bonus over 2023 toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:1386

Zaaknummer: 11757922 CV EXPL 25-2095 (E)

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: D.F.W. Schalkwijk en F. van Schaik

Wetsartikelen: Wet CAO