

RECHTSPRAAK

Manager heeft geen recht op hogere inschaling. Bij een functiewaardering gaat het om de inhoud van de functie zelf en niet om de persoon die de functie vervult en evenmin om diens taakopvatting.

Feiten

Werkneemster per 1 september 2011 in dienst getreden bij Metro Cash & Carry Nederland B.V. (hierna: Makro) en vervulde laatstelijk de functie van ‘manager services’. Zij is samen met de ‘manager sales’ en de ‘manager preparations’ lid van het managementteam van haar vestiging. De managementfuncties van het drietal (services, sales en preparations) zijn zogenoemde “*boven-cao functies*”. Dat houdt in dat de regels en de procedures die in de toepasselijke cao zijn opgenomen voor wat betreft de inschaling niet van toepassing zijn op deze functies. In 2023 heeft het moederbedrijf van Makro besloten om wereldwijd het functiewaarderingssysteem volgens de *Korn Ferry Hay*-methode te gaan gebruiken. Per 1 januari 2024 werd de functie manager services tot ongenoegen van werkneemster ingedeeld in schaal 14, terwijl de andere twee managementfuncties werden ingedeeld in schaal 15. Werkneemster maakte namens alle managers services in Nederland bezwaar, waarna een langdurig traject van gesprekken en toelichtingen volgde. Nadat de storemanagers in Nederland een toelichting hadden gegeven, hebben met uitzondering van werkneemster de managers services hun bezwaar ingetrokken. Korn Ferry toetste ten slotte op verzoek van Makro de weging en bevestigde de indeling in schaal 14. Werkneemster vordert in deze procedure een verklaring voor recht dat zij (met terugwerkende kracht) recht heeft op indeling in schaal 15.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een werkgever heeft bij functiewaardering een ruime beoordelingsvrijheid. De rechterlijke toets van die waardering dient dan ook terughoudend te zijn. Het gaat er daarbij om of de werkgever in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen. Het standpunt van werkneemster dat het haar tot op heden niet duidelijk is welke functie-omschrijving door Makro is ingevoerd, kan de kantonrechter niet volgen nu de functie-omschrijving als bijlage onderdeel uitmaakt van het evaluatierapport. De kantonrechter merkt op dat werkneemster zich weliswaar verantwoordelijk voelt voor het op peil houden van de standen in de tanks, maar dat die verantwoordelijkheid feitelijk en contractueel bij de leverancier ligt. Het is dus niet zo dat de manager services financieel verantwoordelijk is voor 15% van de omzet. In de woorden van Makro is hier namelijk geen

sprake van “*accountability*”. Een vergelijkbaar betoog over de voorraad in de winkel slaagt evenmin. Ook het feit dat de drie managementfuncties onder het oude systeem gelijkwaardig waren gewaardeerd, kan werkneemster niet baten. Het verschil in schaal is namelijk goed te verklaren door onder meer de lagere opleidingsvereisten. Zo blijkt dat de functies manager sales en preparations een hbo-opleiding vereisen, terwijl de functie manager services met een mbo+-opleiding alsmede met kennis van en ervaring met Makroprocessen en -procedures ingevuld kan worden. Daarnaast scoort de functie manager services lager op de onderdelen ‘probleembehandeling’ en ‘verantwoordelijkheid’. Volgens de kantonrechter is er dan ook geen grond om tot het oordeel te komen dat Makro in alle redelijkheid de functie manager services niet op schaal 14 had mogen waarderen. De vorderingen worden afgewezen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:5961

Zaaknummer: 12061518 \ CV EXPL 26-323

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: M.J.O.F. Rutten en J.W.A. Ringeling

Wetsartikelen: