

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Vivantes Zorggroep

Hoofd personeelszaken die jarenlang vermeend onjuiste functiewaardering accepteert, heeft recht verwerkt alsnog nakoming van juiste functiewaardering te vorderen. Functie van werknemer (hoofd PZ) van belang. Matiging wettelijke verhoging tot nihil gerechtvaardigd nu de prikkelfunctie ontbreekt bij een loonvordering na einde dienstverband.

Werknemer is met ingang van 1 mei 2004 in dienst getreden van de rechtsvoorganger van Vivantes, als hoofd personeelszaken. Hij is ingeschaald overeenkomstig functiegroep 55 met 8 dienstjaren als bedoeld in de CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen. In 2007 heeft er een reorganisatie plaatsgevonden. De functie van werknemer is toen gewijzigd in die van manager P&O. Op 3 september 2008 heeft FWG-advies op basis van een functiewaarderingsonderzoek aan Vivantes geadviseerd deze laatste functie in te delen in functiegroep 65. Dit advies heeft Vivantes niet opgevolgd. De arbeidsovereenkomst is per 1 mei 2010 geëindigd. Werknemer vordert thans achterstallig loon omdat hij tot 1 januari 2007 functieschaal 60 had moeten krijgen en daarna 65. Vivantes heeft onder meer als verweer gevoerd dat werknemer de functie van manager P&O onvoldoende uitoefende, zodat een lagere waardering gerechtvaardigd was. De kantonrechter heeft de vorderingen deels toegewezen, stellende dat de waardering op grond van de cao leidend is en niet de wijze waarop werknemer de functie uitoefende.

Het hof oordeelt als volgt. Volgens vaste rechtspraak (vergelijk HR 13 september 1996, *NJ* 1997/38, HR 14 maart 2003, *NJ* 2003/312 en HR 2 mei 2003, *NJ* 2003/442) heeft de rechter wanneer een geschil over een besluit tot functiewaardering aan hem wordt voorgelegd te beoordelen of de werkgever binnen de grenzen van het toepasselijke functiewaarderingssysteem is gebleven, en indien dat het geval is, of de werkgever in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen. Voor wat betreft de periode tot 1 januari 2007 heeft Vivantes op goede gronden werknemer in schaal 55 ingedeeld. Werknemer legde immers nog verantwoording af aan een leidinggevende die in schaal 60 was ingeschaald. Daar komt nog bij dat werknemer destijds bij zijn aanstelling de indeling in die functiegroep uitdrukkelijk heeft aanvaard en tijdens het dienstverband daarop niet is teruggekomen, althans niet volgens de mogelijkheden daartoe als neergelegd in de toen geldende cao, waarmee hij in de hoedanigheid van zijn functie op de hoogte mag worden verondersteld. Hij heeft daar destijds kennelijk ook geen aanleiding toe gezien, ook niet in 2007 toen hij werd

geconfronteerd met een herindeling. Daarmee heeft werknemer naar het oordeel van het hof het recht verspeeld om hier alsnog op terug te komen.

Met betrekking tot de door de kantonrechter toegewezen matiging van de wettelijke verhoging tot nihil, oordeelt het hof als volgt. Er moet worden vastgesteld dat werknemer eerst na beëindiging van de arbeidsovereenkomst (althans niet eerder dan dat moment heeft hij laten weten dat hij geen genoegen nam met de inschaling) zich op het (merendeels onjuiste) standpunt is gaan stellen dat zijn functiewaardering en de daarmee samenhangende inschaling niet correct is geweest. Waar de wettelijke verhoging op de eerste plaats een prikkel dient te zijn om het overeengekomen loon tijdig te betalen, vormt deze omstandigheid naar het oordeel van het hof in dit geval voldoende grond om de wettelijke verhoging te matigen zoals de kantonrechter heeft gedaan.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-08-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:2767

Zaaknummer: HD 200.117.752/01

Rechters: C.M. Aarts, M. van Ham en W.H.B. den Hartog Jager

Advocaten: L.G.T. Paulus en M. Callemeijn

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:625 BW, 6:248 BW en 6:2 BW