

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Werkneemster heeft op grond van artikel 8 Waadi/artikel 22 cao NBBU recht op ‘overeenkomstig loon’. Eindejaarsuitkering valt niet onder periodeloan als bedoeld in artikel 22 cao NBBU.

Feiten Werkneemster is met ingang van 30 mei 2011 een uitzendovereenkomst aangegaan met werkgeefster voor de duur van één jaar. Met ingang van 1 juni 2012 heeft werkneemster een proefaanstelling voor de duur van twaalf maanden gekregen bij bedrijf X voor dezelfde functie. Daarnaast werkte werkneemster als uitzendkracht vanaf die datum nog 7,25 uur per week via werkgeefster bij bedrijf X, ook in eerdergenoemde functie. Werkneemster is eind december 2012 uit dienst getreden zowel bij bedrijf X als bij werkgeefster. Op de uitzendovereenkomst is de cao NBBU van toepassing. Bij e-mail van 2 juni 2014 heeft werkneemster van werkgeefster een nabetaling gevorderd, stellende dat zij recht heeft op uitbetaling van het loon op basis van schaal 7 en dat zij recht heeft op uitbetaling van een eindejaarsuitkering. Werkneemster stelt dat zij te weinig loon heeft ontvangen gedurende de periode dat zij als uitzendkracht bij bedrijf X tewerk was gesteld en dat zij hetzelfde loon als haar toenmalige twee collega's betaald had moeten krijgen. In eerste aanleg heeft werkneemster onder meer gevorderd dat werkgeefster alsnog haar verplichtingen jegens haar nakomt. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Bij het uurloon van € 10,96 moet, zo stelt werkgeefster, de gebruteerde reiskostenvergoeding worden opgeteld. Het hof verwerpt het standpunt van werkgeefster. Op grond van artikel 8 Waadi en artikel 22 lid 1 van de cao NBBU heeft werkneemster recht op het loon en de vergoedingen die worden toegekend aan een werknemer, werkzaam in gelijkwaardige functies in dienst van de inlener. Het betreft hier het loon voor één uur werken en dit loon dient voor werkneemster gelijk te zijn aan dat van een werknemer van bedrijf X die in dezelfde schaal met hetzelfde periodiek geplaatst is, ongeacht de vraag of een dergelijke werknemer reiskosten heeft en/of hij daarvoor een vergoeding ontvangt. De grief slaagt en leidt tot toewijzing van een deel van het gevorderde, in ieder geval tot dat deel dat te weinig is betaald indien werkneemster op basis van schaal 6, periodiek 2, zou moeten worden betaald. Werkneemster betoogt tevens dat zij vanaf het begin van haar dienstverband, dus vanaf 31 mei 2011, in schaal 7 had moeten worden ingedeeld. De stelling van werkneemster dat zij over voldoende werkervaring en over voldoende kennis beschikte ten tijde van de aanvang van haar werkzaamheden noch de stelling dat het hier een schaal 7-functie betreft, vormt in het

licht van het vorenstaande een voldoende onderbouwing voor een loonaanspraak op grond van schaal 7. De indeling in schaal 6 is in overeenstemming met de toepasselijke regelgeving. Het feit dat haar twee ex-collega's in schaal 7 waren ingedeeld, doet daaraan niet af. Het ging hier om werknemers die reeds vele jaren in dienst van bedrijf X werkzaam waren. De stelling dat werkneemster vanaf de datum van aanvang van haar werkzaamheden aanspraak kan maken op een uurloon overeenkomstig schaal 7, verwerpt het hof. Het hof is tevens van oordeel dat werkneemster ook na het verrichten van één jaar werk voor bedrijf X, geen aanspraak kan maken op een inschaling in schaal 7. Er is immers bij bedrijf X één werknemer aangesteld die exact dezelfde werkervaring en opleiding heeft, namelijk werkneemster zelf. Op basis van artikel 8 Waadi en artikel 22 cao NBBU heeft werkneemster als uitzendkracht dan aanspraak op hetzelfde salaris namelijk dat van schaal 6 periodiek 6. Het enkele feit dat bedrijf X aan haar als werknemer heeft aangegeven dat zij per 1 juni 2013 in aanmerking zou kunnen komen voor een salaris op basis van schaal 7 vormt geen onderbouwing voor enige aanspraak per 1 juni 2012. Werkneemster betoogt met grief V dat de kantonrechter haar vordering met betrekking tot de eindejaarsuitkering en de eenmalige uitkering ten onrechte heeft afgewezen. Deze beide componenten vallen onder de vergoedingen zoals genoemd in artikel 8 Waadi en onder artikel 22 van de cao NBBU. Tussen partijen is in geschil op welke wijze artikel 22 van de cao moet worden uitgelegd. Nu in lid 2 van artikel 22 wordt gesproken van 'uitsluitend' het geldende periodeloon en in de daarop volgende componenten geen melding wordt gemaakt van een eindejaarsuitkering of een eenmalige uitkering, is het hof van oordeel dat de genoemde componenten niet dienen te worden meegenomen in de vergelijking. De stelling dat een eenmalige uitkering moet worden gezien als een initiële loonstijging is betwist en niet onderbouwd. Het hof verwerpt de grief zodat het oordeel van de kantonrechter ten aanzien van de onderhavige vorderingen wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-08-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:3808

Zaaknummer: 200.182.304/01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, J.M.H. Schoenmakers en F. Kooijman

Advocaten: J.A.H.L. Liégeois en V.F.G. Nowak

Wetsartikelen: 8 Waadi en 22 cao NBBU