

RECHTSPRAAK

Werknemer mag er als gevolg van de invoering van een nieuw functiewaarderingsstelsel niet in salaris op achteruitgaan.*Feiten*

Werknemer is sinds 1977 in dienst bij De Bakkers. De arbeidsovereenkomst is nooit schriftelijk vastgelegd. De arbeidsverhouding viel onder de werkingssfeer van de CAO Bakkersbedrijf. De overeengekomen arbeidsduur was 152 uur (volgens de loonstroken), maar werknemer werkte structureel meer, namelijk gemiddeld 172 uur per vier weken op onregelmatige tijden. Daardoor had hij aanspraak op toeslagen. Om praktische redenen is De Bakkers met werknemer een all-in loon overeengekomen, waardoor het loon hoger was dan het (als minimum) in de cao voorgeschreven loon. In 2012 introduceerde de cao een nieuw functiewaarderingsstelsel 'Orba'. De Bakkers heeft Orba met ingang van periode 10/2013 doorgevoerd. Bovenop het cao-loon ontving werknemer een toeslag, waarmee het totale loon uitkwam op het loon dat werknemer voorheen ook verdiende. De Bakkers heeft kenbaar gemaakt dat als er plusuren worden gemaakt, deze worden gecompenseerd met uren in rustige tijden. De Bakkers is het salaris van werknemer in 2015 gaan uitsplitsen, in die zin dat zij vanaf dat moment afzonderlijke toeslagen voor onregelmatige tijden en het werken op zondag is gaan betalen en een tijd-voor-tijdregeling is gaan toepassen, waardoor meer uren alleen nog maar in verlof werden uitgekeerd. Werknemer was het niet eens met de nieuwe systematiek, omdat het volgens hem in strijd was met de cao en ertoe leidde dat hij te weinig salaris kreeg. Partijen hebben uitgebreid en langdurig gecorrespondeerd, maar zijn niet tot een volledige oplossing gekomen. Werknemer heeft onder meer achterstallig loon gevorderd. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer komt op tegen het vonnis.

Oordeel

Met betrekking tot de loonvordering overweegt het hof dat een werknemer op grond van de cao recht heeft op een persoonlijke toeslag als het (oude) 'garantie-uurloon' hoger is dan het (nieuwe) maximumuurloon van de bij de functie passende salarisschaal van Orba. Bij invoering van Orba ontving werknemer een persoonlijke toeslag om de achteruitgang in loon te compenseren. De toeslag is op grond van de cao structureel van aard. Werknemer mag er – kort gezegd – als gevolg van invoering van Orba niet in salaris op achteruitgaan. Hier voldeed De Bakkers aan door de persoonlijke toeslag. Op de salarisstroken van 2015 wordt de toeslag echter verlaagd tot ongeveer € 290. Hierdoor ontvangt werknemer per saldo minder salaris dan waar hij op grond van de cao recht op heeft. Deze afwijking in negatieve zin is nietig. De loonvordering komt voor toewijzing in aanmerking.

Vakantiedagen

Werknemer wordt niet gevolgd in zijn betoog dat een rechtsvordering tot toekenning van, in dit geval, jubileumdagen niet kan verjaren zolang deze niet door de werkgever zijn 'toegekend' door opname daarvan in een overzicht en/of op een salarisstrook. De aanspraak op deze dagen vindt rechtstreeks zijn grond in de cao en wordt niet afhankelijk gesteld van enige nadere handeling of formaliteit van de werkgever. Gelet hierop is de rechtsvordering tot toekenning van jubileumdagen vóór 2010 verjaard. De toekenning voor de jubileumdagen van daarna wordt toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 18-02-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:268

Zaaknummer: 200.237.644/01

Rechters: R.S. van Coevorden, C.A. Joustra en J.A. van Dorp

Advocaten: P.S.M. van den Enden en R. de Vos

Wetsartikelen: 3 Wet AVV, 7:642 BW en 3:317 BW