

RECHTSPRAAK

De medewerkers waren bevoegd om namens werkgeefster te spreken en werknemer heeft hun verklaringen gerechtvaardigd mogen opvatten als een instemming van werkgeefster.*Feiten*

Werknemer is in 1992 bij (de rechtsvoorganger van) Solidus Solutions in dienst getreden. In 2013 heeft er een organisatiewijziging plaatsgevonden. Werknemer is met Solidus Solutions overeengekomen dat het salarisverschil tussen beide functies zou worden gecompenseerd in de vorm van een persoonlijke toeslag en dat hij daarnaast een persoonlijke toeslag zou ontvangen gelijk aan de ploegentoeslag die hij eerst ontving. De gemaakte afspraken zijn neergelegd in een door beide partijen ondertekende brief van 24 oktober 2013. In januari 2015 is werknemer een andere functie gaan verrichten. Anders dan in oktober 2013, heeft werknemer in januari 2015 afgesproken dat vanaf januari 2015 de persoonlijke toeslag niet langer bevroren werd, maar dat daarop wel de cao-verhogingen zouden worden toegepast en er pensioen over zou worden opgebouwd. De afspraken zijn vastgelegd in een brief van 23 januari 2015. In het voorjaar van 2017 is werknemer boventallig verklaard en is hem een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Partijen zijn overeengekomen dat werknemer in dienst zou blijven, in een andere functie. De plantmanager heeft daarbij aangegeven dat werknemer zijn huidige salaris zou behouden en daarbovenop 16% ploegentoeslag zou krijgen. Per 14 augustus 2017 is werknemer gaan werken in de functie van werkvoorbereider. Vanaf 15 augustus 2017 betaalt Solidus Solutions geen ploegentoeslag meer uit. Werknemer vordert (onder meer) betaling van de ploegentoeslag. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen. Solidus Solutions komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Werknemer vordert nakoming van de met Solidus Solutions gemaakte loonafpraak dat hij in de functie van werkvoorbereider het brutosalaris zou behouden dat hij op dat moment verdiende zoals dat in één bedrag was vermeld op zijn salarisspecificatie en dat hij daarbovenop een ploegentoeslag van 16% zou krijgen. Vast staat dat de plantmanager dat ook heeft toegezegd en dat de personeelsfunctionaris dit in de brief van 17 juli 2017 heeft bevestigd. Solidus Solutions voert tot haar verweer aan dat de overeenkomst niet tot stand is gekomen, omdat haar wil niet gericht is geweest op het toekennen van een dubbele ploegentoeslag. Het hof overweegt dat de plantmanager en de personeelsfunctionaris bevoegd waren om namens Solidus Solutions afspraken te maken. Als zij de wil van Solidus Solutions al niet juist naar voren mochten hebben gebracht, heeft werknemer hun verklaringen gerechtvaardigd mogen opvatten als een instemming van Solidus Solutions met de inhoud

daarvan. Het gerechtvaardigd vertrouwen van werknemer wordt niet weggenomen doordat hij wist dat zijn brutoloon (indirect) een (van oorsprong) ploegentoeslagcomponent omvatte.

Dwaling en misbruik van omstandigheden

De dwaling moet volgens Solidus Solutions worden toegeschreven aan het tekortschieten van werknemer in zijn plicht om aan de plantmanager en de personeelsfunctionaris mee te delen dat in zijn salaris al een ploegentoeslagcomponent zat. Het hof is van oordeel dat een dergelijke verplichting niet op werknemer rustte. Werknemer mocht ervan uitgaan dat het op zijn loonstroken vermelde salaris zijn gewone brutoloon was. De feiten en omstandigheden die ten grondslag zijn gelegd aan het beroep op misbruik van omstandigheden zijn hetzelfde en ook dit beroep wordt afgewezen, evenals het beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-08-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:6478

Zaaknummer: 200.251.770/01

Rechters: O.E. Mulder, W.P.M. ter Berg en W.A. Zondag

Advocaten: D. Kuijken en R.A. Severijn

Wetsartikelen: 3:35 BW, 3:37 BW, 7:626 BW en 7:655 BW