

RECHTSPRAAK

Kantonrechter gelast deskundigenonderzoek ter zake van de vraag of werknemer recht heeft op achterstallig loon op grond van artikel 8 Waadi en oordeelt dat de vordering niet is verjaard.*Feiten*

Werknemer is op 3 juni 1996 in dienst getreden bij Expro North Sea Limited (hierna: Expro) en ingeleend door NAM. De functie die werknemer uitoefent, is (Senior) Operation Technician. Het door Expro verloonde brutosalairis van werknemer bedroeg laatstelijk in juli 2017 € 4.856,54. In het team van werknemer werken ongeveer 25 werknemers van wie een deel door NAM bij Expro of een ander bedrijf wordt ingeleend. Voor de werknemers van NAM geldt de Cao NAM. Op 25 maart 2016 stuurt werknemer een e-mail aan Expro waarin hij kort gezegd wijst op zijn claim tot gelijke beloning in de zin van artikel 8 Waadi. Werknemer stelt dat Expro onrechtmatig heeft gehandeld dan wel tekort is geschoten in de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst dan wel dat Expro artikel 8 Waadi heeft geschonden. Hij vordert een verklaring voor recht en een veroordeling van Expro tot het betalen van een bedrag van € 792.259,08 bruto als schadevergoeding dan wel wegens achterstallig loon en overige arbeidsvoorwaarden. Werknemer voert daartoe kort gezegd aan dat hij op grond van de Waadi aanspraak kan maken op ten minste hetzelfde loon als het loon dat werknemers van NAM ontvangen die werkzaam zijn in gelijke functies. Werknemer is werkzaam als Senior Operation Technician en moet op grond van de Cao NAM worden ingedeeld in salarisgroep 7 met een oplopende salarispositie ('PIR') van 110% in 1996 en van 116,34% vanaf 2003. Vergelijking met het door Expro uitbetaalde brutosalairis levert een tekort aan betaald bruto loon op van € 792.259,08 (bij een PIR van 120%). Expro bestrijdt dat werknemer te weinig betaald heeft gekregen en betwist dat de berekening van werknemer juist is. Zo gaat werknemer uit van een PIR van 120%, terwijl geen enkele werknemer bij de NAM beschikt over een PIR van 120%. Ook gaat werknemer er ten onrechte van uit dat hij de gehele periode senior is geweest. Een deel van de vordering is voorts verjaard, ook als de juridische grondslag onrechtmatige daad of wanprestatie is.

Oordeel

De kantonrechter gaat over tot benoeming van deskundigen, omdat partijen van mening verschillen over de vraag wat de 'maatmanfunctie' bij NAM is en welke PIR jaarlijks heeft te gelden. Wel beoordeelt de kantonrechter het beroep op verjaring, omdat de uitkomst van deze beoordeling van belang is voor de omvang van de opdracht voor de te benoemen deskundigen. De vordering die door werknemer is ingesteld dient te worden gekwalificeerd als een loonvordering. Een loonvordering is niets meer en niets minder dan een vordering tot

nakoming van de (arbeids)overeenkomst. Een vordering tot nakoming verjaart op grond van artikel 3:307 lid 1 BW door verloop van vijf jaar na de aanvang van de dag, volgend op die waarop de vordering opeisbaar is geworden. De opeisbaarheid van loon is afhankelijk van de periode waarover het loon periodiek wordt betaald. In het geval van werknemer wordt maandelijks loon betaald, zodat het opeisbaar is telkens na afloop van de maand. Duidelijk is dat een groot deel van de vordering van werknemer, die is berekend vanaf 1996, is verjaard. Artikel 3:317 lid 1 BW bepaalt dat de verjaring van een rechtsvordering tot nakoming van een verbintenis wordt gestuit door een schriftelijke aanmaning of door een schriftelijke mededeling waarin de schuldeiser zich ondubbelzinnig zijn recht op nakoming voorbehoudt. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer in zijn e-mailbericht van 25 maart 2016 zijn rechten ter zake van te weinig betaald loon ondubbelzinnig voorbehouden. Door deze stuitingshandeling is de lopende verjaring afgebroken. De vordering van werknemer voor zover deze ziet op loon over maart 2011 (opeisbaar per 1 april 2011) en de maanden nadien is dan ook niet verjaard. Het loon van februari 2011 (opeisbaar per 1 maart 2011) en daarvoor wél. Werknemer grondt zijn vordering mede op onrechtmatige daad dan wel wanprestatie. Artikel 3:310 lid 1 BW bepaalt onder meer dat een rechtsvordering tot vergoeding van schade verjaart door verloop van vijf jaren na de aanvang van de dag, volgende op die waarop de benadeelde zowel met de schade als met de daarvoor aansprakelijke persoon bekend is geworden. Dit ziet op gevallen waarin de benadeelde onbekend is met of redelijkerwijs in onzekerheid verkeert over het bestaan van schade, de oorzaak van de schade of de voor het ontstaan van de schade verantwoordelijke persoon. Met invoering van de Waadi had werknemer al bekend kunnen zijn met de door hem veronderstelde schade, zodat de verjaringstermijn zeker niet later is gaan lopen dan die volgend uit artikel 3:317 lid 1 BW. Overigens geldt dat ook de onwetendheid over de inhoud van de NAM Cao, en daarmee de gestelde afwijkende salarissen van collega's die rechtstreeks in dienst van NAM zijn, als rechtsdwaling moet worden aangemerkt. Dat de Cao NAM op het gebied van indeling en salariering niet eenvoudig is, maakt dit niet anders.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:11911

Zaaknummer: 6139820

Rechters: W.A. Swildens

Advocaten: U. Hoogland en R. Muurlink

Wetsartikelen: 8 Waadi, 3:310 BW, 3:317 BW en 6:2 BW