

## RECHTSPRAAK

***Werknemer vordert verklaringen voor recht ten aanzien van het niet juist toepassen van de cao met betrekking tot inschaling. De kantonrechter is niet bevoegd omdat de cao verwijst naar een bezwaar- en beroepsprocedure.****Feiten*

Werknemer is op 1 april 2017 in dienst getreden bij Tata Steel Nederland B.V. Op de arbeidsovereenkomst is de ondernemingscao van Tata Steel van toepassing. Werknemer is bij indiensttreding ingedeeld in functiegroep 11, trede 5. Werknemer is eerder tussen 1 april 2000 en 1 april 2009 in dienst geweest bij Tata Steel als teamcoördinator. Toen werknemer per 1 april 2009 uit dienst trad, was hij ingedeeld in functiegroep 12.4. Per 1 oktober 2018 is de functie van werknemer gewijzigd in plaatsvervangend teamleider productie; zijn salaris is daarbij niet gewijzigd. Per 1 april 2019 was werknemer ingedeeld in functiegroep 11.7. Per 1 november 2019 is werknemer ingedeeld in functiegroep 12.5. Op 27 november 2018 heeft werknemer zich gewend tot de HR Servicedesk van Tata Steel met de vraag waarom aan hem geen promotieperiodiek is toegekend in verband met zijn benoeming. Bij e-mail van 6 december 2018 heeft Tata Steel aan werknemer medegedeeld dat het toekennen van een promotieperiodiek geen recht is. Er is bij werknemer dus niet afgeweken van het standaardbeloningsbeleid. Bij e-mail van 26 mei 2019 heeft werknemer aan Tata Steel gevraagd hoe het kan dat hij nog steeds in functiegroep 11 zat, omdat hij toen hij in 2009 uit dienst ging in functiegroep 12 zat, in 2018 is gepromoveerd en een hbo-diploma heeft. Werknemer stelt dat hij gelet op het document “Niveaulijnen functies en ervaringsjaren in de functiegroep” in verband met zijn hbo-diploma ingeschaald had moeten worden in functiegroep 12 en in stappen van een jaar functiegroep 14 zou moeten hebben bereikt. Na e-mailwisseling tussen Tata Steel en werknemer heeft Tata Steel op 8 augustus 2019 aangegeven dat werknemer na een positieve evaluatie per 1 oktober 2019 ingeschaald kan worden in functiegroep 12. Werknemer vordert dat de kantonrechter voor recht verklaart dat Tata Steel in strijd heeft gehandeld met de cao dan wel de eisen van goed werkgeverschap en dat de kantonrechter voor recht verklaart dat werknemer vanaf 1 april 2017 in functiegroep 12 is ingeschaald.

*Oordeel*

De kantonrechter overweegt dat het verweer van Tata Steel moet worden gevolgd dat werknemer in zijn vorderingen niet-ontvankelijk moet worden verklaard, omdat werknemer de uit de cao volgende bindende bezwaar- en beroepsprocedure had moeten volgen als hij het

niet eens was met zijn vastgestelde generieke eindfunctie. Het woord 'kan' in de bewuste cao-bepaling ziet op de mogelijkheid om in bezwaar te gaan als de werknemer het niet eens is met de indeling. Werknemers zijn vanzelfsprekend niet verplicht om in bezwaar te gaan – zij kunnen zich ook bij een functie-indeling neerleggen. De kantonrechter leest de cao-bepaling als een arbitraal beding, waarbij onder arbitrage in dit geval wordt verstaan alternatieve geschillenbeslechting door een bezwaarcommissie. Binding aan dit arbitraal beding is mogelijk door verwijzing in de arbeidsovereenkomst naar de cao, zoals ook in het onderhavige geval gebeurd is. De kantonrechter gaat voorts voorbij aan de stelling van werknemer dat hij zich niet ervan bewust is geweest dat hij de procedure aanhangig moest maken bij de voorgeschreven commissie, omdat dit niet ter zake doet. Bovendien heeft werknemer de bewuste cao-bepaling in zijn eigen dagvaarding geciteerd en heeft zijn gemachtigde daarnaast al per brief van 30 april 2020 naar die bepaling verwezen, waarop Tata Steel heeft gereageerd dat werknemer de mogelijkheid heeft om een bezwaarprocedure te starten. De conclusie is dat de kantonrechter onbevoegd is.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 14-04-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2021:3678

**Zaaknummer:** 8839057 \ CV EXPL 20-8867

**Rechters:** D.P. Ruitinga

**Advocaten:** C. Hofmans en E.F. Seunke

**Wetsartikelen:** 7:611 BW