

## RECHTSPRAAK

***Ruime uitleg ‘gelijke of gelijkwaardige functie’ van artikel 8 lid 1 Waadi. Junior process engineer, tewerkgesteld bij een ander bedrijf, maakt aanspraak op loonsverhogingen, een eenmalige uitkering, een resultaatafhankelijke beloning, reiskostenvergoeding, vakantieaanspraken, persoonlijke verhoging en een bonus, totaal € 21.573,34.***

*Feiten*

Werknemer is op 5 oktober 2015 in dienst getreden bij Ddesign Staffing B.V. (hierna: Ddesign) in de functie van junior process engineer. Voor de uitvoering van zijn werkzaamheden werd werknemer te werk gesteld bij ‘bedrijf X’. Per 1 mei 2017 is werknemer rechtstreeks in dienst getreden bij ‘bedrijf X’ in de functie van junior process engineer. De arbeidsovereenkomst met Ddesign is per deze datum geëindigd. Werknemer vordert dat Ddesign wordt veroordeeld tot betaling van € 21.573,34 aan achterstallig loon en € 508,49 netto ter zake van achterstallige reiskostenvergoeding. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen, die van 5 oktober 2015 tot 1 mei 2017 van kracht was, gekwalificeerd moet worden als een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW, zodat artikel 8 lid 1 Waadi van toepassing is. Als gevolg daarvan zou werknemer over de genoemde periode recht hebben op de arbeidsvoorwaarden zoals die golden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies rechtstreeks in dienst bij ‘bedrijf X’. Ddesign betwist dat artikel 8 lid 1 Waadi van toepassing is, nu geen sprake is van gelijke of gelijkwaardige functies.

*Oordeel*

Tussen partijen is niet in geschil dat sprake is van een uitzendovereenkomst. Partijen verschillen echter van mening over de vraag of artikel 8 lid 1 Waadi hierop van toepassing is en zo ja hoe dit artikel moet worden uitgelegd. Ddesign betwist dat sprake is van gelijke of gelijkwaardige functies. Het begrip ‘gelijke of gelijkwaardige functies’ moet ruim worden uitgelegd, gelet op het doel en de strekking van de Waadi en de toepasselijke Uitzendrichtlijn. Dat brengt, volgens vaste rechtspraak, onder meer mee dat niet bepalend is of vast komt te staan dat ‘bedrijf X’ feitelijk ook zelf werknemers in dienst heeft (gehad) in een gelijke of gelijkwaardige functie, maar of de functie die werknemer heeft vervuld, past bij de functies en de functiebeschrijvingen genoemd binnen het bedrijf. Werknemer is als junior process engineer begonnen bij Ddesign en heeft in die functie werkzaamheden verricht voor ‘bedrijf X’. Dit staat ook zo vermeld in zijn arbeidsovereenkomst. Vervolgens is hij als junior process engineer in dienst getreden bij ‘bedrijf X’. Hieruit volgt dat ‘bedrijf X’ binnen haar functiehuis

bekend was met de functie van junior process engineer. Dat werknemer binnen Dosign nog onervaren was of begonnen is als een zogenaamde high potential is inherent aan een junior of startersfunctie. Op basis daarvan kan in ieder geval niet gezegd worden dat er geen sprake zou zijn van gelijke of gelijkwaardige functies. Dit betekent dat wordt vastgesteld dat er sprake is van een gelijke of gelijkwaardige functie als bedoeld in artikel 8 lid 1 Waadi. Volgens de hoofdregel van dat artikel heeft een ter beschikking gestelde arbeidskracht recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemer die werkzaam is in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt. Het feit dat werknemer via een andere vennootschap aan 'bedrijf X' werd uitgeleend, betekent niet dat gekeken dient te worden naar de arbeidsvoorwaarden van deze doorlener. Omdat de terbeschikkingstelling plaatsvond bij 'bedrijf X', moet gekeken worden naar de arbeidsvoorwaarden van werknemers in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van dat bedrijf. Dosign stelt dat alleen de componenten van de inlenersbeloning hieronder vallen, maar artikel 8 lid 1 Waadi en de inlenersbeloning zijn niet hetzelfde. Zo vallen loonsverhogingen onder dit artikel en heeft werknemer recht op de loonsverhoging van 1,75% en 2,0% per respectievelijk 5 oktober 2015 en 1 juli 2016. Ook een eenmalige uitkering van 0,35% van het vaste jaarsalaris en een resultaatafhankelijke beloning vallen onder het begrip loon van artikel 8 lid 1 Waadi. Tevens vallen de reiskostenvergoeding en vakantietoelagen eronder. Ten slotte vallen ook een persoonlijke verhoging aan de hand van persoonlijke prestaties en een bonus onder het loonbegrip van artikel 8 lid 1 Waadi. Het voorgaande brengt mee dat Dosign aan werknemer € 21.573,34 aan achterstallig salaris is verschuldigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 25-06-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2021:6192

**Zaaknummer:** 8902930 CV EXPL 20-43399

**Rechters:** M. Fiege

**Advocaten:** I.J.N. Fitters-Roeland en P.P. Bergers

**Wetsartikelen:** 8 lid 1 Waadi