

## RECHTSPRAAK

***Inlener schendt artikel 8 lid 1 Waadi, door uitzendkracht jarenlang lager in te schalen dan vaste werknemers in gelijkwaardige functie. Inlener is aan uitzendkracht op grond van onrechtmatige daad schadevergoeding verschuldigd ter hoogte van ruim € 14.000 bruto.***

*Feiten*

Werknemer heeft als uitzendkracht gewerkt bij Rockwool B.V. als warehousemedewerker I, in ieder geval in de periode 18 juni 2013 tot 6 januari 2015 en van 13 juli 2015 tot 23 december 2019. Werknemer is daarbij tot 1 januari 2019 ingedeeld in salarisgroep 2. Op de uitzendovereenkomsten was telkens de ABU-cao van toepassing. Vanaf 1 januari 2019 zijn in het kader van een algemene regeling, uitzendkrachten die heftruckwerkzaamheden verrichten (minimaal) ingedeeld in salarisgroep 4. Zo ook werknemer. De cao Rockwool kent (en kende ten tijde van de uitzendperiode van werknemer) een indeling in functiegroepen en daarmee samenhangende salarisgroepen. Voorts is er een bepaling in de cao Rockwool opgenomen over ingeleende werknemers waarin onder meer staat dat de werkgever erop toeziet dat de beloning van ingeleende werknemers gebaseerd is op de salaristabellen van de cao Rockwool. Werknemer vordert – in de kern – veroordeling van Rockwool tot betaling van achterstallig loon in de periode dat hij als uitzendkracht was ingedeeld in salarisgroep 2 in plaats van salarisschaal 4. Werknemer stelt daarbij dat de vaste werknemers die in dienst zijn van Rockwool en die dezelfde werkzaamheden verrichten die hij als uitzendkracht verrichtte, zijn ingedeeld in salarisschaal 4. Door hem niet steeds in die schaal in te delen heeft Rockwool jegens hem een onrechtmatige daad gepleegd, aldus werknemer.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van artikel 8 lid 1 Waadi heeft de uitzendkracht recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers die werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlener. De kantonrechter stelt vast dat er én een cao van toepassing is op de arbeidsverhouding met de uitlener (namelijk de ABU cao) én dat de cao van de inlener een bepaling bevat die beloning conform dié cao bepaalt. Conclusie is dan ook dat uit artikel 8 Waadi een recht van werknemer volgt om gelijk aan vaste werknemers bij Rockwool verloond te worden. In zoverre zou er dan ook sprake zijn van een onrechtmatige daad van Rockwool jegens werknemer. Kern van het geschil tussen partijen is vervolgens óf werknemer dezelfde werkzaamheden verrichtte als een vaste werknemer in salarisschaal 4. Beide partijen hebben op dit punt verklaringen in geding gebracht. De verklaringen van de zijde van werknemer zijn gedetailleerd in de beschrijvingen

van de werkzaamheden en ondersteunen elkaar. De verklaringen die Rockwool in geding heeft gebracht zijn onvoldoende gedetailleerd en op onderdelen niet geloofwaardig, gelet op andere stukken. De kantonrechter is daarmee van oordeel dat werknemer is geslaagd in het van hem te vergen bewijs, nu de betwisting daarvan in onvoldoende mate is gemotiveerd. Geconcludeerd wordt dat Rockwool de verplichting uit artikel 8 Waadi heeft geschonden en werknemer een schadevergoeding verschuldigd is. De vordering wordt toegewezen tot een bedrag van € 14.292,66 bruto (gelijk aan achterstallig salaris over de periode 13 juli 2015 tot 1 januari 2019).

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 03-11-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2021:8206

**Zaaknummer:** 9035704

**Rechters:** A.H.M.J.F. Piëtte

**Advocaten:** M. Callemeijn

**Wetsartikelen:** 8 Waadi en 7:690 BW