

RECHTSPRAAK

De vordering van werkneemster tot uitbetaling van achterstallig salaris door een niet doorgevoerde salarisverhoging wordt afgewezen. Werkneemster heeft welbewust ingestemd met andere arbeidsvoorwaarden.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2000 in dienst getreden bij de rechtsvoorgangster van Vodafone Libertel B.V. (hierna: Vodafone) en is werkzaam als Customer Management Agent (hierna: CM Agent). Per 1 juli 2010 heeft Vodafone eenzijdig een wijziging in de arbeidsvoorwaarden van CM Agents doorgevoerd, onder andere een wijziging in de salarisschalen. CM Agents die in de functiefamilie Corporate Functions VF3 vielen, werden ingedeeld in de functiefamilie Customer Contact (CC). Werkneemster is hier niet mee akkoord gegaan. Dit heeft geleid tot een procedure tussen partijen waarin de kantonrechter Maastricht op 28 maart 2012 voor recht heeft verklaard dat het Vodafone niet was toegestaan om de arbeidsvoorwaarden van werkneemster eenzijdig te wijzigen. In 2014 heeft Vodafone een nieuwe manier van functiewaardering ingevoerd. Werkneemster werd als CM Agent niet in de functiefamilie Customer Management ingedeeld, maar in de functiefamilie Corporate Functions en ingeschaald in schaal C5, terwijl de andere CM Agents werden ingeschaald in schaal CM, later CS genoemd. Bij e-mail van 10 oktober 2018 heeft Vodafone de medewerkers geïnformeerd dat een akkoord is bereikt over de nominale salarisstijging voor de Customer Services-salarisschalen. De gemachtigde van werkneemster heeft in een brief van 1 april 2019 aan Vodafone medegedeeld dat zij aanspraak maakt op een loonstijging van € 1,71 per uur vanaf 1 oktober 2018. Vodafone is niet tegemoetgekomen aan dit verzoek. Werkneemster heeft in eerste aanleg het achterstallige salaris van de niet doorgevoerde salarisverhoging gevorderd. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen omdat de CM Agents die in 2010 de nieuwe arbeidsvoorwaarden hebben geaccepteerd gelijke arbeid verrichten, maar niet in gelijke omstandigheden. Bovendien heeft werkneemster sinds 2010 gunstigere arbeidsvoorwaarden dan de CM Agents die salarisverhoging hebben ontvangen. Werkneemster is tegen dit oordeel van de kantonrechter in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het staat vast dat werkneemster en de CM Agents die zijn ingeschaald in de schalen CS gelijke arbeid verrichten. Over de vraag of dit onder gelijke omstandigheden gebeurt, bestaat discussie. Werkneemster valt nog steeds onder haar oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden. Dit pakket is niet per se slechter of beter dan het andere, maar dit hangt af van persoonlijke

voorkeur. Werkneemster wil haar arbeidsvoorwaarden behouden vanwege het beoordelingssysteem en de verlofregeling. Zij gaat dus nog steeds niet akkoord met andere arbeidsvoorwaarden. Hieruit volgt dat het werkneemster destijds duidelijk was wat zowel haar oorspronkelijke (C5) als de door Vodafone gewijzigde arbeidsvoorwaarden (CS) inhielden en dat haar wil erop gericht was en is om haar oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden te behouden. Dit vormt een objectieve rechtvaardigingsgrond voor het verschil in beloning. Werkneemster erkent dat de nominale salarisstijging niet wordt toegepast op haar salarisschaal. Het is dan ook niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat zij geen recht heeft op deze salarisverhoging. Vodafone heeft de salarisverhoging doorgevoerd omdat zij alle CM Agents een marktconform salaris wil bieden. Dit is niet op werkneemster van toepassing omdat zij aanvankelijk al meer verdiende dan de CM Agents in de schalen CS. Ook na de verhoging verdient zij nog steeds meer dan het overgrote deel van voorgenoemde groep. Het feit dat zij al ruim twintig jaar in dienst is van Vodafone, goed functioneert en altijd hard is blijven werken, maar zich gepasseerd voelt, is geen aanleiding voor een ander oordeel. Het hof komt tot de conclusie dat Vodafone niet in strijd heeft gehandeld met de eisen van goed werkgeverschap door werkneemster per 1 oktober 2018 geen salarisverhoging toe te kennen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-03-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:1026

Zaaknummer: 200.285.017/01

Rechters: M.E. Smorenburg, A.E. Bos en M. van Ham

Advocaten: C. Nekeman en Hamers, S.M.M. S.M.M. Hamers

Wetsartikelen: 7:611 BW