

## RECHTSPRAAK

***Uitleg artikel 21 lid 2 cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.****Feiten*

Werkgeefster is een transportonderneming die actief is in het vervoer, de expeditie, het verhuren, het verleasen, het opslaan en overslaan van goederen en bemiddeling daarbij. Werknemer heeft een Wajong-verleden; hij heeft een vorm van autisme. Werknemer is op 22 augustus 2011 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van magazijnmedewerker, aanvankelijk voor de duur van zes maanden. De cao voor Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) is op de arbeidsovereenkomst van toepassing. Werknemer is ingeschaald in loongroep B-2 van de cao. Er heeft geen berekening van de loonwaarde van zijn werk plaatsgevonden. In artikel 21 van de cao (toekenning tredeverhogingen) is bepaald dat werkgever aan werknemer een loon kan toekennen behorende bij een hogere trede in dezelfde loonschaal dan waarop hij krachtens zijn ervaringsjaren aanspraak heeft. In eerste aanleg heeft werknemer betaling van achterstallig loon gevorderd primair tot een bedrag van € 12.694,23, subsidiair tot een bedrag van € 10.807,61 en meer subsidiair tot een bedrag van € 735,35. Er volgen twee tussenvonnissen, respectievelijk het gelasten van een comparitie en het opdragen van een bewijsopdracht. Werkgeefster krijgt de opdracht te bewijzen dat bij werknemer geen sprake was van een normale uitvoering van zijn werkzaamheden, dat partijen voor aanvang van de arbeidsovereenkomst en ook daarna hebben gesproken over de inschaling van werknemer en dat partijen voor en tijdens de arbeidsovereenkomst hebben gesproken over zijn functioneren. In het eindvonnis van 1 oktober 2020 heeft de kantonrechter bepaald dat werkgeefster in de bewijslevering is geslaagd en de vorderingen van werknemer afgewezen, met uitzondering van een bedrag van € 735,82, zijnde het meer subsidiaire deel van het gevorderde loon. Werknemer voert in hoger beroep vier grieven aan.

*Oordeel*

In de grieven I en IV wijst werknemer erop dat werkgeefster zich niet heeft gehouden aan het schriftelijkheidsvereiste van de van toepassing zijnde cao-bepaling. In de grieven II en III betwist werknemer dat er geen sprake zou zijn geweest van een normale uitvoering van zijn werkzaamheden. Het hof heeft eerst de grieven I en IV gezamenlijk beoordeeld. Centraal in deze beoordeling staat het bepaalde in artikel 21 van de cao, in de periode van 2013 tot en met 2018. Het hof beoordeelt dit geschil aan de hand van de cao-norm. Op grond van deze maatstaf is het hof van oordeel dat de strekking van artikel 21 cao is dat een werknemer in beginsel, uitgaande van een normale uitvoering van zijn werkzaamheden, recht heeft op een

salarisverhoging na verloop van elk vol functiejaar. Als de werknemer in het betreffende functiejaar aantoonbaar zijn werkzaamheden onvoldoende heeft uitgevoerd, dan kan de werkgeefster (“wenst”) hem op grond daarvan de jaarlijkse salarisverhoging onthouden. De werkgeefster moet dit schriftelijk onder opgave van redenen aan de werknemer kenbaar maken en wel uiterlijk één maand voorafgaande aan de ingangsdatum van de jaarlijkse loonsverhoging. Niet voldoende is dus dat de werkgeefster de onvoldoende uitvoering van het werk aantoont maar zij moet ook duidelijk hebben gemaakt dat de werknemer de salarisverhoging als gevolg daarvan niet krijgt. Naar het oordeel van het hof slagen de grieven I en IV in zoverre dat werkgeefster niet aan haar verplichtingen ingevolge artikel 21 van de cao heeft voldaan. Werkgeefster heeft niet betwist dat de jaarlijkse verhoging voor werknemer zou moeten ingaan per september van ieder jaar, namelijk na verloop van elk vol functiejaar. Werkgeefster heeft in 2013 niet tijdig, namelijk niet vóór 1 augustus 2013, schriftelijk en onder opgave van redenen aan werknemer kenbaar gemaakt dat hij niet in aanmerking kwam voor de salarisverhoging en in de jaren daarna hem in het geheel niet schriftelijk bericht. Gelet op het bepaalde in artikel 21 van de cao had werknemer dan ook recht op deze jaarlijkse salarisverhoging. Ten overvloede overweegt het hof dat in rechte niet is komen vast te staan dat werkgeefster in gesprekken met werknemer heeft aangegeven dat van een jaarlijkse tredeverhoging geen sprake kon zijn. Het hof laat een verdere beoordeling van de grieven II en III achterwege. Of werknemer in de betreffende jaren al dan niet normaal heeft gefunctioneerd is niet relevant; om een werknemer de jaarlijkse salarisverhoging ingevolge artikel 21 van de cao te onthouden, is vereist dat de werkgeefster tijdig daarvan schriftelijke mededeling doet aan de werknemer en dit dan onder opgave van redenen. Dat heeft in deze zaak niet plaatsgevonden, reden waarom, naar het oordeel van het hof, werknemer alsnog recht heeft op de jaarlijkse tredeverhogingen. Het slagen van de grieven brengt mee dat het hof de in eerste aanleg niet behandelde verweren die in hoger beroep niet zijn prijsgegeven, alsnog dient te beoordelen (devolutieve werking). Het hof vernietigt het vonnis van 28 november 2019 en het eindvonnis van 1 oktober 2020 voor zover in dat laatste vonnis de vorderingen van werknemer zijn afgewezen.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 01-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2023:2511

**Zaaknummer:** 200.291.838\_01

**Rechters:** J.W. van Rijkom, J.M.H. Schoenmakers en R.J. Voorink

**Advocaten:** R.C.M. Klatten en H.J.A. Jansen

**Wetsartikelen:** 6:96 BW; 6:119 BW