

RECHTSPRAAK

Werkneemster wordt in de gelegenheid gestelde de door haar gestelde arbeidsomvang te bewijzen, Het Paleisje Capelle B.V. mag de door haar gestelde tijdelijkheid van de functiewijziging bewijzen.*Feiten*

Werkneemster is op 1 augustus 2019 in dienst getreden bij Het Paleisje Capelle B.V. (hierna: Het Paleisje) als pedagogisch medewerkster voor 34 uur per week. De arbeidsomvang is voor de duur van één jaar op 1 december 2021 gewijzigd naar 36 uur. In 2022 heeft werkneemster zwangerschaps- en bevallingsverlof genoten. Tijdens een gesprek op 3 oktober 2022 met de directrice en HR-manager van Het Paleisje, heeft Het Paleisje werkneemster de functie van locatiemanager aangeboden. Werkneemster heeft dat aanbod geaccepteerd. Volgens werkneemster is daarbij afgesproken dat zij de functie voor 36 uur per week zou gaan uitoefenen. De afspraak is niet schriftelijk vastgelegd. Op 7 oktober 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Inmiddels is de arbeidsovereenkomst beëindigd nadat werkneemster twee jaar arbeidsongeschikt is geweest. Werkneemster voert aan dat zij gedurende haar arbeidsongeschiktheid niet steeds het salaris heeft ontvangen dat bij haar functie hoort en eist in de onderhavige procedure nabetaling van het salaris, gebaseerd op een arbeidsomvang van 36 uur per week. Het Paleisje stelt zich op het standpunt dat de functiewijziging per 1 november 2022 voor de duur van één jaar is overeengekomen. Ook betwist Het Paleisje dat een arbeidsomvang van 36 uur per week is overeengekomen. Het Paleisje heeft een e-mailbericht in het geding gebracht van 11 december 2022, waarin Het Paleisje aanvoert dat de arbeidsomvang weer terugging naar 34 uur per week. Verder voert Het Paleisje aan dat zij terecht een loonstop heeft opgelegd gedurende een week in november 2022, omdat werkneemster toen niet bij een mediationgesprek aanwezig is geweest.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft aan haar stelplicht bij een loonvordering voldaan door te stellen dat zij sinds 1 november 2022 de functie van locatiemanager bij Het Paleisje had tegen een cao-conform salaris met een arbeidsomvang van 36 uur per week. Het Paleisje heeft de arbeidsomvang gemotiveerd betwist. Werkneemster wordt in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat partijen een arbeidsomvang van 36 uur overeen zijn gekomen. Het Paleisje stelt dat de functiewijziging van werkneemster slechts tijdelijk was, waardoor de loondoorbetalingsverplichting behorend bij de functie van locatiemanager ophield met ingang van 1 november 2023. De kantonrechter vindt het op basis van de verschillende addenda die Het Paleisje heeft overgelegd aannemelijk dat het gebruikelijk binnen het Paleisje was dat een functiewijziging doorgaans voor een tijdelijke

duur werd afgesproken, maar er kan geen standaardduur worden afgeleid. Het Paleisje wordt in de gelegenheid gesteld om te bewijzen dat partijen hebben afgesproken dat de functiewijziging slechts voor één jaar is overeengekomen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:3094

Zaaknummer: 11103068 CV EXPL 24-12580

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: E. Kilic en mr. C.T.B. Kroese

Wetsartikelen: