

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Trajekt

Gelijke arbeid en gelijk loon voor mannen en vrouwen. Verschil in beloning tussen vrouw en maatman op basis van een individuele afspraak in strijd met beleid kan objectief gerechtvaardigd zijn. Omkering van de bewijslast bij voldoende feiten. Stuiting van de verjaring

Werkneemster is op 1 september 2000 als (school)maatschappelijk werkster bij Trajekt in dienst getreden op basis van een 18-urige werkweek. Op de arbeidsovereenkomst is de collectieve arbeidsovereenkomst Welzijn(swerk en Maatschappelijke Dienstverlening) van toepassing (hierna: de cao). Werkneemster is bij indiensttreding ingeschaald conform opleidingsniveau Y van de toen geldende cao. Voor de bepaling van het salaris was een bandbreedte van salarisvolgnummers 18-28 beschikbaar. Op basis van haar werkervaring is werkneemster ingeschaald op volgnummer 24, dus in salarisschaal A VII-Y, volgnummer 24, waardoor het uurloon € 12,92 bruto bedroeg. Werkneemster heeft ieder jaar op 1 januari een periodieke salarisverhoging gekregen. Gelijktijdig met werkneemster is bij Trajekt de heer Z (hierna: de maatman) in dienst getreden, eveneens in de functie van (school)maatschappelijk werker. Op het moment van indiensttreding had de maatman – anders dan werkneemster – nog niet de voor deze functie vereiste opleiding afgerond. De maatman is daarom ingeschaald in aanloopschaal A VII-X+ volgnummer 23, waardoor het uurloon € 12,62 bruto bedroeg. Na het behalen van de vereiste diploma's zijn aan de maatman vier periodieken toegekend, waardoor hij per 1 juni 2001 werd ingeschaald in schaal A VII-Y volgnummer 27. Werkneemster was op dat moment ingeschaald in schaal A VII-Y volgnummer 25. Werkneemster heeft in 2001 verzocht om herziening van haar salaris door het gelijk te trekken met dat van de maatman. Dat verzoek is afgewezen. In 2007 heeft werkneemster zich tot de CGB gewend. Naar het oordeel van de CGB maakte Trajekt een verboden onderscheid op grond van geslacht bij de beloning. De beloningsmaatstaven waren onvoldoende transparant en inzichtelijk. Werkneemster heeft vervolgens loon gevorderd bij de kantonrechter. De kantonrechter heeft deze vordering afgewezen op grond van verjaring.

Het hof oordeelt als volgt. Er geldt naar het oordeel van het hof een verjaringstermijn van vijf jaar op grond van het bepaalde in artikel 3:307 en 308 BW. Stuiting moet worden beoordeeld op grond van het in artikel 3:317 BW bepaalde. Trajekt heeft in hoger beroep niet langer betwist dat werkneemster haar op 17 december 2001 een brief heeft gestuurd waarop zij bij brief van 9 januari 2002 heeft gereageerd. Uit deze correspondentie blijkt duidelijk dat werkneemster aanspraak maakt op een hoger salaris. Dat blijkt ook uit het door werkneemster

in 2004 gemaakte bezwaar tegen de functiebeschrijving, de salarisschaal en de functiewaardering, zoals kenbaar uit het Rapport. Hieruit volgt dat werkneemster haar recht op nakoming ondubbelzinnig heeft voorbehouden. Trajekt is hiermee voldoende duidelijk gewaarschuwd geweest dat zij er rekening mee moest houden dat zij de beschikking zou houden over haar gegevens en bewijsmateriaal, opdat zij zich tegen een dan mogelijkterwijs alsnog ingestelde rechtsvordering behoorlijk zou kunnen verweren. Het verweer dat uit die brieven en klachten niet blijkt dat werkneemster meent dat sprake is van een ongeoorloofd onderscheid naar geslacht, faalt. Het noemen van een juridische grondslag van de vordering vormt immers geen vereiste voor stuiting van een verjaringstermijn. Ook het verweer dat de begin maart 2007 bij de CGB ingediende klacht niet kan worden beschouwd als een stuitingshandeling faalt. Indien ervan wordt uitgegaan dat werkneemster al op de vroegst mogelijke datum in 2004 heeft geklaagd, dan heeft dat tot gevolg dat zij uiterlijk 1 januari 2009 een nieuwe stuitingshandeling diende te verrichten. Trajekt heeft erkend dat dit bij brief van 8 oktober 2008 is gebeurd.

Met betrekking tot de ongelijke behandeling, voert Trajekt als verweer dat er destijds met de maatman afwijkende afspraken gemaakt zijn die bij vergissing in strijd waren met de cao. Er is geen (bewust) onderscheid gemaakt op grond van geslacht. Het hof sluit niet op voorhand uit dat het maken van een eenmalige fout bij een inschaling waarvoor geen objectieve rechtvaardiging valt aan te wijzen, (desalniettemin) niet discriminerend is. Trajekt dient nadere inlichtingen te geven over de redenen waarom aan de maatman een hoger loon is gegeven. Voorts heeft werkneemster op basis van een uitgevoerde Quickscan aangetoond dat vrouwen minder verdienen dan mannen bij Trajekt. Trajekt voert als verweer dat in de quickscan geen rekening is gehouden met de relevante werkervaring die het verschil rechtvaardigt. Op grond van artikel 7:646 lid 12 BW rust de bewijslast ter zake op Trajekt. Het hof houdt de zaak aan voor nadere bewijsvoering.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 13-11-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BY3844

Zaaknummer: HD 200.094.345/01

Rechters: M. van Ham, C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden en A.P. Zweers-van Vollenhoven

Advocaten: Ph.C.M. van der Ven en R.H.M. Wagemans

Wetsartikelen: 3:307 BW, 3:308 BW, 3:317 BW, 7:646 BW en 7 WGB