

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Trajekt

Ongelijke behandeling beloning man/vrouw. Werkgever slaagt niet in leveren van bewijs dat man (maatman) op objectieve gronden anders beloond had mogen worden. Tijdstip van gelijke beloning vangt aan vanaf moment ongelijke behandeling en niet vanaf datum indiensttreding

(Vervolg op AR 2012-1038.) 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. Trajekt heeft als verweer gevoerd 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 overwoog bij tussenarrest dat op voorhand uit valt uit te sluiten dat het maken van een eenmalige fout bij een inschaling waarvoor geen objectieve rechtvaardiging valt aan te wijzen, (desalniettemin) niet discriminerend is. Trajekt diende nadere inlichtingen te geven over de redenen waarom aan de maatman een hoger loon is gegeven. Voorts had werkneemster op basis van een uitgevoerde quickscan aangetoond dat vrouwen minder verdienen dan mannen bij Trajekt. Trajekt voerde 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 heeft de zaak

aangehouden voor nadere bewijsvoering. Thans volgt het eindarrest.

Het hof oordeelt als volgt. Trajekt kan niet volstaan met een herhaling van haar stelling in eerste aanleg (te weten dat de maatman meer ervaring had). Trajekt zou moeten aangeven in welk(e) opzicht(en) de werkervaring van de maatman relevanter was dan die van werkneemster. Zo had Trajekt kunnen stellen bij welke werkgever de maatman die ervaring heeft opgedaan, wat aan feitelijke werkzaamheden van de toen door hem uitgeoefende functie(s) relevanter is dan de werkervaring van werkneemster, of en in hoeverre dat van belang was voor de functie die de maatman bij Trajekt ging uitoefenen en wat in de cao dienaangaande is bepaald. Trajekt heeft dat alles nagelaten. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, valt niet in te zien waarom de maatman na het behalen van het diploma voor de HBO-opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, met die opleiding vanaf dat moment over een substantieel betere basis (zowel vakinhoudelijk als voor wat betreft ervaring in de 'branche') zou beschikken dan werkneemster die al over een diploma beschikte. Het voorgaande leidt echter niet zonder meer tot toewijzing van alle vorderingen van werkneemster. Anders dan werkneemster meent, betekent het voorgaande niet dat zij reeds op het moment van indiensttreding (1 september 2000) recht heeft op een hoger loon dan haar is toegekend. Dat recht ontstaat pas vanaf het moment dat ervan uitgegaan dient te worden dat ongelijke behandeling heeft plaatsgevonden naar geslacht, te weten vanaf het moment dat de maatman een hoger loon is toegekend (1 juni 2001) dan werkneemster, terwijl niet is komen vast te staan dat daar een objectieve rechtvaardiging aan ten grondslag lag. Eerst vanaf dat moment zijn de vorderingen van werkneemster dus toewijsbaar. Werkneemster dient haar (berekening van de) vorderingen aan te passen aan dit uitgangspunt. De zaak zal daartoe worden verwezen naar de rol.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 05-03-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:BZ3454

Zaaknummer: HD 200.094.345/01

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

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

Wetsartikelen: 7:646 lid 12 BW