

RECHTSPRAAK

Het is te billijken dat werkgever X – een man – een hoger salaris heeft aangeboden dan werknemster. Werkgever heeft relevante voorervaring en opleiding in ogenschouw genomen en kwam tot de conclusie dat de voorervaring in het voordeel van X is.

Feiten

Op 1 april 2019 is werknemster in dienst getreden bij Wehkamp als bedrijfsjurist. Op 1 augustus 2019 is ook dhr. X in dienst getreden in de functie van bedrijfsjurist. In november 2019 heeft werknemster het onderwerp van ongelijke behandeling aangesneden. Op 7 september 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemster, haar teamleidster en de CFO. Dit gesprek heeft niet tot een voor werknemster bevredigend resultaat geleid. Op 12 oktober 2020 is werknemster uitgevallen wegens ziekte. In december 2020 hebben er drie gesprekken plaatsgevonden tussen werknemster en de HR-manager. Bij brief van 20 december 2020 heeft Wehkamp aangekondigd het salaris te verhogen, waarmee het gelijkgetrokken is met het salaris van X. Vanaf januari 2021 heeft werknemster haar werkzaamheden geleidelijk weer opgepakt. In januari heeft de (nieuwe) teamleider aangegeven dat zij ontevreden is over het functioneren van werknemster. Aan werknemster werd daarom geen contract voor onbepaalde tijd aangeboden, maar een verlenging van zes maanden. Op 10 maart 2021 is werknemster opnieuw uitgevallen wegens ziekte. De arbeidsovereenkomst is niet verlengd. Werknemster verzoekt een verklaring voor recht dat Wehkamp jegens haar heeft gehandeld in strijd met gelijke behandeling door een verboden onderscheid naar geslacht te maken.

Oordeel

Het enkele feit dat X een hoger salaris heeft ontvangen dan werknemster, dat X een man is en dat hij arbeid verrichtte van gelijke waarde, leidt niet zonder meer tot de slotsom dat Wehkamp een ongeoorloofd onderscheid heeft gemaakt op grond van geslacht. Onderzocht zal moeten worden of het verschil in beloning is gebaseerd op gelijkwaardige maatstaven en om die reden objectief gerechtvaardigd is. Wehkamp heeft aangegeven dat zij binnen een door haar gehanteerde minimale en maximale bandbreedte een begin- en eindsalaris hanteert. Bij bepaling van de hoogte kijkt Wehkamp naar meerdere aspecten, zoals werkervaring, opleiding en het laatst verdiende salaris. X is met € 1.000 bruto hoger ingestroomd dan werknemster. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Wehkamp een gemotiveerde verklaring gegeven voor de ongelijke beloning. Wehkamp heeft de relevante voorervaring en opleiding in ogenschouw genomen ter bepaling van het salarisaanbod (X had meer relevante

werkervaring). Wehkamp kwam daarbij tot de conclusie dat de voorervaring in het voordeel van X is. Het is te billijken dat Wehkamp X hoger heeft laten instromen binnen de toepasselijke salarisschaal. Het verschil in beloning is daarmee gebaseerd op gelijkwaardige maatstaven en om die reden objectief gerechtvaardigd.

Benadeling ex artikel 7:646 lid 14 BW

De kantonrechter stelt voorop dat het Wehkamp in beginsel vrij staat om een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd niet te verlengen. Dit wordt anders als de reden van het niet verlengen is terug te voeren op verboden ongelijke behandeling op grond van geslacht. De kantonrechter is van oordeel dat niet geconcludeerd kan worden dat Wehkamp zich schuldig heeft gemaakt aan benadeling op grond van geslacht. Wehkamp heeft onderbouwd toegelicht dat zij de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet heeft voortgezet vanwege het onvoldoende functioneren van werkneemster in combinatie met het negatieve advies van de bedrijfsarts. Van benadeling is daarom geen sprake.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:590

Zaaknummer: 9560203 \ EJ VERZ 21-442

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: P. Disseldorp, C.G.W. de Graaf-Tolkamp en A.M. Helstone

Wetsartikelen: 7:646 BW , 7:646 lid 14 BW en 7:673 lid 9 BW