

RECHTSPRAAK

Werkneemsters hebben geen recht op hetzelfde loon als hun collega's mét een lesbevoegdheid.*Feiten*

Werkgever houdt scholen voor speciaal onderwijs in stand en verleent ambulante dienstverlening op reguliere scholen. Werkneemsters zijn in dienst of in dienst geweest van werkgever in de functie van ambulant dienstverlener. Op de arbeidsovereenkomsten tussen partijen is de Cao Primair Onderwijs (hierna: de cao) van toepassing. Daarbij is de functie ingedeeld in de categorie onderwijsondersteunend personeel (hierna ook: OOP). Werkgever heeft in 2013, met het oog op de Wet passend onderwijs die in 2014 in werking is getreden, een organisatiewijziging in gang gezet. Besloten is om de functie ambulant dienstverlener te laten vervallen. Werknemers die al een lesbevoegdheid hadden, werden ingedeeld in de functie leraar. Degenen die dat niet hadden, werd gevraagd om een keuze te maken tussen de functie leraar (dan moest de lesbevoegdheid nog worden gehaald) of een andere functie zoals logopedist. Werkneemsters hebben aan werkgever laten weten dat zij geen scholing wilden volgen voor het behalen van de lesbevoegdheid. Ze hebben ook niet voor de functie logopedist gekozen. In 2018 is de cao gewijzigd en is aan werknemers in de functie leraar een grote salarisverhoging toegekend. Uiteindelijk is besloten de functie ambulant dienstverlener te handhaven louter ten behoeve van werkneemsters. Werkneemsters vorderen een verklaring voor recht dat werkgever niet heeft voldaan aan haar verplichting om de juiste hoogte van het loon toe te passen en vorderen betaling van achterstallig loon.

Oordeel

Werkneemsters vinden dat zij hetzelfde loon moeten ontvangen als hun collega's met een lesbevoegdheid. Volgens hen hebben zij namelijk dezelfde functie en doen zij dezelfde werkzaamheden. De kantonrechter wijst de vorderingen af. Het blijkt nergens uit dat de functie van werkneemsters na 2014 aldus is gewijzigd dat deze in de categorie leraar moet worden ingedeeld. De functie ambulant dienstverlener is in het kader van een beleidswijziging zelfs komen te vervallen en werkneemsters moesten aanvankelijk kiezen voor een andere functie. Werkneemsters zijn het kennelijk niet eens met het door werkgever gehanteerde beleid ten aanzien van de functiewijziging/indeling, maar het is niet aan hen om dit te bepalen. Werkgever heeft als werkgever de vrijheid om dit beleid te bepalen en te wijzigen, en dat is gebeurd, in samenspraak en met instemming van de GMR. Van belang is ook dat het verschil in salaris tussen werkneemsters en de werknemers met lesbevoegdheid pas is ontstaan doordat de cao in 2018 is gewijzigd. Dat is het gevolg van keuzes van de cao-partijen en dat lag buiten de macht van werkgever. Daar komt bij dat indeling in de functie leraar uitsluitend

mogelijk is met lesbevoegdheid. De kantonrechter oordeelt verder dat werkgever aan zijn verplichting uit de cao heeft voldaan. Hij is vanaf 2017 bezig geweest met het heroverwegen van zijn functiegebouw en heeft in 2020 een nieuw generiek functiegebouw geïmplementeerd. De functie van werkneemsters is niet meegenomen in dit nieuwe functiegebouw, omdat deze functie is komen te vervallen en alleen werkneemsters – die zelf niet wilden kiezen – nog in deze functie worden gedoogd met behoud van hun huidige salaris. Werkgever heeft bovendien uitgelegd dat de functieomschrijving van de functie ambulant dienstverlener uit 2010 nog steeds voldoet en dat de OOP-salarisschaal 10 hierop aansluit. Werkneemsters hebben verder naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd dat er sprake is van gelijke arbeid. Zij hebben weliswaar uitgelegd dat de werkzaamheden die zij feitelijk uitvoeren nagenoeg hetzelfde zijn als de werkzaamheden van hun collega's met lesbevoegdheid, maar dat is onvoldoende voor de conclusie dat er sprake is van gelijke arbeid. Voor zover wel zou moeten worden geoordeeld dat sprake is van gelijke arbeid is het verschil in beloning naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid in dit geval niet onaanvaardbaar. Het verschil in beloning vloeit in dit geval voort uit de cao die in 2018 is gewijzigd. Daar heeft werkgever geen invloed op gehad. Bovendien heeft werkgever werkneemsters al sinds 2014 de mogelijkheid geboden om de lesbevoegdheid te halen op zijn kosten. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6136

Zaaknummer: 11102827 \ UC EXPL 24-3221

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: U. Hoogland en I. de Graaff

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:628 BW