



106347 - Geschil over toepassing artikel H-61 cao bve (begrip lager salarisperspectief); uitleg overeenkomst (artikel N-7 cao bve); BVE

SAMENVATTING

De werknemster is in het kader van een reorganisatie bij de werkgever per 1 maart 2008 geplaatst in een functie met schaal 9. Hierbij is aan de werknemster een persoonsgebonden salarisgarantie op schaal 11 verschaft.

Per 1 april 2014 heeft weer een gedwongen herplaatsing van de werknemster plaats gehad, ook in een functie met schaal 9. De werkgever heeft daarbij aangegeven dat overeenkomstig artikel H-61 cao bve de werknemster het maximumsalaris behorend bij de nieuwe salarisschaal zal ontvangen. Voor het verschil tussen het oude en nieuwe salaris wordt aan de werknemster een persoonlijke nominale toelage verstrekt.

Het begrip salarispectief in artikel H-61 cao bve dient gezien de bewoordingen "functie met een lager salarispectief" gelezen te worden als het salarispectief behorend bij de van toepassing zijnde functie. Er is geen aanleiding om bij interpretatie van dit begrip uit te gaan van persoonlijke salarisgaranties van werknemers, welke immers uit hun aard niet aan de functie verbonden zijn. Omdat de werknemster vanuit een functie met maximumschaal 9 wederom is geplaatst in een functie met maximumschaal 9 is artikel H-61 cao bve niet op haar van toepassing. Voorts valt uit de bewoordingen van de in 2008 gemaakte afspraak niet op te maken dat deze eenmalig is gemaakt en alleen gold in de functie waarin de werknemster toentertijd is benoemd. Dat geldt temeer nu de werknemster wederom in een functie met maximumschaal 9 is benoemd die bovendien qua inhoud vrijwel ongewijzigd is, waardoor geen wijziging van omstandigheden is opgetreden die een inbreuk op de gemaakte afspraak eventueel zou kunnen rechtvaardigen. De in 2008 overeengekomen salarisgarantie geldt ongewijzigd voor de functie waarin de werknemster per 1 april 2014 is benoemd.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

mevrouw A, wonende te E, verzoekster, hierna te noemen A
gemachtigde: de heer mr. J.J. Damen

en

het College van Bestuur van B, gevestigd te F, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: de heer mr. J.C. Zevenberg

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij verzoekschrift met bijlagen van 9 juli 2014, ingekomen op 10 juli 2014, heeft A aan de Commissie een geschil voorgelegd met betrekking tot de toepassing van artikel H-61 cao bve. De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 19 september 2014. De mondelinge behandeling van het geschil vond plaats op 6 november 2014 te Utrecht. A verscheen in persoon en werd bijgestaan door haar gemachtigde. De werkgever werd vertegenwoordigd door de heer C, directeur shared B en de heer D, Business Partner HRM, bijgestaan door de gemachtigde. A heeft een pleitnotitie overgelegd.

2. DE FEITEN



A is als administratief specialist werkzaam bij B in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,9 fte.

Op de arbeidsverhouding is tot 1 augustus 2014 van toepassing de cao bve en hierna de cao mbo. A is in het kader van een reorganisatie bij de werkgever per 1 maart 2008 geplaatst in de functie van administratief specialist met schaal 9. Bij deze benoeming heeft de werkgever aan A een persoonsgebonden salarisgarantie op schaal 11 verschaft.

Per 1 april 2014 heeft wederom een gedwongen herplaatsing van A plaats gehad, dit maal in de functie van medewerker interne controle en managementinformatie met schaal 9.

De werkgever heeft daarbij aangegeven dat de huidige werkzaamheden van A na de herinrichting grotendeels ongewijzigd terugkomen. Voorts is aangegeven dat op grond van het bepaalde in artikel H-61 cao bve A met ingang van 1 april 2014 het maximumsalaris behorend bij de nieuwe salarisschaal zal ontvangen. Voor het verschil tussen het oude en nieuwe salaris wordt aan A, eveneens op grond van artikel H-61 cao bve, een persoonlijke nominale toelage verstrekt van € 797,40 bruto per maand.

A heeft hiertegen per brief van 17 april bezwaar ingediend bij de interne geschillencommissie van de werkgever en aangegeven van mening te zijn dat artikel H-61 cao bve in haar geval niet van toepassing is. Op 19 mei 2014 heeft de hoorzitting van de interne geschillencommissie plaatsgehad en bij ongedateerd advies heeft de interne geschillencommissie de werkgever geadviseerd het bezwaar van A ongegrond te verklaren.

De werkgever heeft A bij brief van 12 juni 2014 meegedeeld dit advies over te nemen en het bezwaar van A ongegrond te verklaren.

Hierop heeft A het geschil bij de Commissie ingediend.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A is van mening dat artikel H-61 cao bve in haar geval toepassing mist.

Artikel H-61 cao bve is van toepassing in de situatie dat een werknemer geplaatst wordt in een functie met een lager salarisperspectief. Daar is hier geen sprake van omdat A wordt geplaatst in een ongewijzigde functie als bedoeld in de notitie Scenario's en spelregels plaatsing en begeleiding in het kader van de herinrichting zoals opgesteld door de werkgever.

Er is sprake van een persoonsgebonden salarisgarantie en niet van een eenmalige salarisgarantie, aldus A.

De werkgever voert aan dat met de plaatsing van A per 1 april 2014 in een nieuwe functie de benoeming in de functie van 1 maart 2008 beëindigd is. De nieuwe functie kent in verband met de gegeven salarisgaranties in vergelijking met de functie van die van 1 maart 2008 een lager salarisperspectief. Aan de functie van administratief specialist was een salarisperspectief verbonden op schaal 11. Dat beide functies in schaal 9 waren ingeschaald maakt dit niet anders. Derhalve is toepassing van artikel H-61 aan de orde.

Voorts voert de werkgever aan dat het woord "salarisperspectief" alleen voorkomt in artikel H-61 van de cao bve. Het is redelijk om dit begrip grammaticaal uit te leggen. Perspectief laat zich dan definiëren als vooruitzicht, toekomst. Nu aan de functie van administratief specialist een ander toekomstig loon was verbonden is ook met deze uitleg door de werkgever op juiste gronden toepassing gegeven aan artikel H-61 cao bve.

Tot slot voert de werkgever aan dat het feit dat bij de benoeming in 2008 geen toepassing aan artikel H-61 is gegeven niet wil zeggen dat de werkgever dat later niet meer mag doen.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE



De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het geschil betrekking heeft op de toepassing van artikel H-61 cao bve is de Commissie op grond van artikel N-6 CAO-BVE bevoegd van het geschil kennis te nemen en is A ontvankelijk in haar verzoek.

Desgevraagd door de Commissie hebben partijen ter zitting onder toepassing van artikel N-7 cao bve ingestemd met uitbreiding van het geschil, in die zin dat voorts aan de Commissie de vraag is voorgelegd of, indien artikel H-61 cao bve niet van toepassing blijkt te zijn, de salarisgarantie zoals overeengekomen in 2008 ook geldt in de nieuwe functie.

Het geschil

Partijen verschillen van mening over de uitleg van de bewoordingen van artikel H-61 cao bve. De Commissie overweegt dat volgens vaste jurisprudentie van de Hoge Raad bij de uitleg van een cao-bepaling geldt dat de bewoordingen daarvan, gelezen in het licht van de gehele tekst van die overeenkomst en een eventuele schriftelijke toelichting daarop, in beginsel van doorslaggevende betekenis zijn. Daarbij komt het niet aan op een grammaticale uitleg van de tekst van de betrokken bepaling, maar op het vaststellen van de betekenis die naar objectieve maatstaven volgt uit de bewoordingen van de cao, waarbij naast de taalkundige betekenis, ook acht dient te worden geslagen op de kenbare ratio, strekking en systematiek van de regeling waartoe de bepaling behoort, en op de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de verschillende, op zichzelf mogelijke, tekstinterpretaties zouden leiden.

Dienaangaande oordeelt de Commissie dat het begrip salarisperspectief in artikel H-61 cao bve gezien de bewoordingen "functie met een lager salarisperspectief" gelezen dient te worden als het salarisperspectief behorend bij de van toepassing zijnde functie. Er is geen aanleiding om bij interpretatie van dit begrip uit te gaan van persoonlijke salarisgaranties van werknemers, welke immers uit hun aard niet aan de functie verbonden zijn.

Omdat A vanuit een functie met maximumschaal 9 wederom is geplaatst in een functie met maximumschaal 9 is daarmee artikel H-61 cao bve niet op haar van toepassing.

Ten aanzien van de afspraak die in 2008 is gemaakt, zoals verwoord in de brief van 20 februari 2008, overweegt de Commissie dat hieruit niet op te maken valt dat deze afspraak eenmalig is gemaakt en alleen gold in de functie waarin A toentertijd is benoemd. Dat geldt naar het oordeel van de Commissie temeer nu A wederom in een functie met maximumschaal 9 is benoemd die bovendien qua inhoud vrijwel ongewijzigd is, waardoor geen wijziging van omstandigheden is opgetreden die een inbreuk op de gemaakte afspraak eventueel zou kunnen rechtvaardigen. Aldus geldt de op 20 februari 2008 overeengekomen salarisgarantie naar het oordeel van de Commissie ongewijzigd voor de functie waarin A per 1 april 2014 is benoemd.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie dat de werkgever ten onrechte artikel H-61 cao bve op de nieuwe functie van A heeft toegepast. Voorts verklaart de Commissie dat de salarisgarantie die op 20 februari 2008 aan A is toegekend in de haar per 1 april 2014 toegekende functie blijft gelden.

Aldus gedaan te Utrecht op 11 december 2014 door mr. P.E.M. Messer-Dinnissen, voorzitter, drs. J.P.A. van den Berg, mr. Chr. H. Stokman-Prins, leden, in aanwezigheid van mr. J.A. Breunesse, secretaris.

mr. P.E.M. Messer-Dinnissen,
voorzitter

mr. J.A. Breunesse
secretaris