

RECHTSPRAAK

Ongelijkheid in beloning naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar, omdat werkneemster en collega's die in 2010 de nieuwe arbeidsvoorwaarden wél hebben geaccepteerd gelijke arbeid verrichten, maar niet onder gelijke omstandigheden.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2002 in dienst getreden bij Vodafone Libertel B.V. (hierna: Vodafone) in de functie van Customer Management Agent (CM Agent), welke functie in salarisschaal VF3 van de functiefamilie 'medewerkers algemeen' viel. In 2010 is voor de afdeling Customer Management een wijziging in de arbeidsvoorwaarden doorgevoerd. Onderdeel van het nieuwe pakket was een wijziging van de salarisschalen. De CM Agents werden ingedeeld in de functiefamilie Customer Contact (CC). CM Agents met een schaalindeling VF3 werden in het nieuwe systeem ingeschaald op niveau CC A. Werkneemster is niet akkoord gegaan met het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket. Voor haar bleef het oude pakket gelden. In 2014 werd voor alle medewerkers een nieuwe manier van functiewaardering toegekend: de Towers Watson (TW) methode. CM Agents die na 2010 nog waren ingedeeld in schaal VF3 (zoals werkneemster) werden ingedeeld in TW schaal C5. In juli 2015 is werkneemster als CM Agent gaan werken in een ander team en in verband met de functiewijziging werd haar schaal gewijzigd van C5 naar C7, welke schaal correspondeert met TW schaal CS8, die van toepassing is op collega's die in 2010 de nieuwe arbeidsvoorwaarden hebben geaccepteerd. In oktober 2018 hebben de CM Agents die onder de nieuwe arbeidsvoorwaarden werkzaam zijn en die gelijke werkzaamheden verrichten als werkneemster een salarisverhoging gekregen. Werkneemster heeft deze salarisverhoging niet ontvangen. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat Vodafone verplicht is om het vanaf oktober 2018 aan werkneemster betaalde salaris met € 1,35 per uur te verhogen en Vodafone te veroordelen tot betaling van het achterstallig salaris vanaf oktober 2018.

Oordeel

De stellingen van werkneemster dienen te worden beoordeeld aan de hand van de eisen van goed werkgeverschap op de voet van artikel 7:611 BW, in welke bepaling de algemene eisen van redelijkheid en billijkheid, zoals neergelegd in artikel 6:2 en 6:248 BW voor het arbeidsrecht uitdrukking vinden. Werkneemster en de CM Agents die in 2010 de nieuwe arbeidsvoorwaarden hebben geaccepteerd verrichten gelijke arbeid, maar niet onder gelijke omstandigheden. Dat de ongelijke omstandigheden – werkneemster erkent in repliek dat hiervan sprake is – zijn veroorzaakt door Vodafone, die immers besloot tot de aanpassing van

de arbeidsvoorwaarden, maakt dit niet anders. Dat de CM Agents onder het nieuwe regime eenzelfde loon zouden genieten als werknemer – welke stelling zij niet heeft onderbouwd – maakt dit ook niet anders, nu in ieder geval het salarismaximum wel verschilt. Dat 90% van de CM Agents bovenschallig is en meer dan het schaalmaximum verdient – wederom een niet-onderbouwde stelling van werknemer – ook niet. In het akkoord over de salarisstijging van oktober 2018 is voor die collega's immers een apart scenario opgesteld: 'Als jouw huidige salaris boven het maximum van de nieuwe maxima van de salarisschalen ligt, krijg je logischerwijs geen verhoging.' Overigens, zelfs indien er in het voordeel van werknemer van uit wordt gegaan dat de omstandigheden gelijk zijn en er geen objectieve rechtvaardigingsgrond valt aan te wijzen, geldt dat de ongelijkheid niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Werknemer geniet immers sinds 2010 van gunstigere arbeidsvoorwaarden dan de CM Agents die de salarisverhoging hebben ontvangen. Gelet op vorenstaande zullen de vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:2953

Zaaknummer: 8101381 CV EXPL 19-6863

Rechters: G.M. Drenth

Advocaten: M.J. van Weersch en M.A. Noordhoek

Wetsartikelen: 7:611 BW