

RECHTSPRAAK

In deze zaak vordert een aantal werknemers van een onderwijsinstelling schadevergoeding, omdat die instelling volgens de werknemers een ongeoorloofd onderscheid maakt in de beloning.

Feiten

Werknemers zijn in dienst van ESB in een onderwijsondersteunende functie. Werknemers zijn allemaal in dienst getreden vóór 1 januari 2020. Vóór 2020 was ten aanzien van het administratief personeel sprake van twee categorieën, namelijk personeel in dienst getreden vóór april 2007 (vallend onder bijlage 3 van het AAS-reglement) en personeel in dienst getreden ná april 2007 (vallend onder bijlage 2 van het AAS-reglement). Beide categorieën waren onderworpen aan een identieke salarisschaal. Voor personeel dat vóór april 2007 was aangenomen gold een Europese indexatie en voor het personeel dat na 19 april 2007 was aangenomen een (minder voordelige) Belgische indexatie. Dit heeft geleid tot salarisverschillen. Om tot een harmonisatie van de salarissen te komen, hebben de Europese Scholen besloten tot de invoering van het *Single Spine*-systeem. Dit systeem is in werking getreden op 1 januari 2020. Ook bij het *Single Spine*-systeem bleken er salarisverschillen op te treden. Om die nieuw ontstane salarisverschillen in het *Single Spine*-systeem weg te nemen of te verminderen, is een compensatieregeling in het leven geroepen. Die compensatieregeling komt erop neer dat medewerkers twee salarisstappen extra kunnen verkrijgen. Werknemers vorderen dat de kantonrechter een verklaring voor recht uitspreekt dat ESB aansprakelijk is voor de door hen geleden en te lijden schade als gevolg van de invoering van het *Single Spine*-systeem. Daarnaast vorderen werknemers dat de kantonrechter ESB veroordeelt tot betaling van een vergoeding ter hoogte van € 286.195 bruto voor de schade die werknemers lijden. Werknemers leggen aan de vordering ten grondslag dat ESB ongeoorloofd onderscheid maakt bij de beloning, omdat medewerkers die in dienst zijn getreden na 1 januari 2020 voor dezelfde werkzaamheden een hoger loon ontvangen dan medewerkers die vóór die datum al in dienst zijn getreden.

Oordeel

Bij die beoordeling is het Nederlandse arbeidsrecht van toepassing. De rechtspositie van werknemers wordt weliswaar deels bepaald door het Verdrag houdende het Statuut van de Europese Scholen en het daarop gebaseerde AAS-reglement, maar werknemers hebben een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht. Daarnaast is Nederland het gewoonlijke werkland. De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van ongeoorloofd onderscheid en dat werknemers geen recht hebben op schadevergoeding.

Er is geen sprake van specifieke (arbeidsrechtelijke) discriminatieverboden

Partijen zijn het erover eens dat in dit geval geen sprake is van een onderscheid op een van de gronden genoemd in de Algemene wet gelijke behandeling of een rechtstreeks werkende verdragsbepaling, zoals bijvoorbeeld een onderscheid naar godsdienst, geslacht of nationaliteit. Ook de kantonrechter gaat daarvan uit. Er is evenmin sprake van onderscheid in de zin van specifieke arbeidsrechtelijke discriminatieverboden.

Goed werkgeverschap is bepalend voor de beoordeling van het onderscheid in beloning

De vraag of sprake is van een ongeoorloofd onderscheid in beloning moet daarom worden beantwoord aan de hand van de eisen van goed werkgeverschap. De kantonrechter neemt als vaststaand aan dat er als gevolg van het *Single Spine*-systeem een verschil in beloning kan ontstaan tussen medewerkers die op 1 januari 2020 al in dienst waren en medewerkers die na die datum in dienst zullen treden of zijn getreden. Nieuwe medewerkers kunnen immers voor gelijke arbeid in gelijke omstandigheden een hoger salaris krijgen dan medewerkers die al langer in dienst zijn. Dat wordt veroorzaakt door de wijze waarop in het *Single Spine*-systeem rekening kan worden gehouden met arbeidsverleden en beroepservaring bij de inschaling van een nieuwe medewerker.

Er is een objectieve rechtvaardigingsgrond die de ongelijke beloning toelaat

Naar het oordeel van de kantonrechter kan ESB worden gevolgd in haar stelling dat er een objectieve rechtvaardigingsgrond is die de hiervoor genoemde mogelijkheid van een ongelijke beloning in het *Single Spine*-systeem toelaat. Daarbij is in de eerste plaats van belang dat niet in discussie is dat het *Single Spine*-systeem door de Europese Scholen is ingevoerd, omdat een harmonisatie van de salarissen aangewezen en noodzakelijk was. In de tweede plaats weegt mee dat vaststaat dat het *Single Spine*-systeem mede tot doel heeft om de Europese Scholen aantrekkelijk te maken voor nieuw personeel en dat er daarom in dat systeem de mogelijkheid moet worden geboden om een nieuwe medewerker op basis van beroepservaring een relatief gunstige(r) beloning te bieden. In de derde plaats legt gewicht in de schaal dat niet is betwist de stelling van ESB dat de Europese Scholen te maken hebben met specifieke budgetten die worden vastgesteld door Europese organisaties en dat er geen financiële ruimte is om in het *Single Spine*-systeem andere of verdergaande beloningen op te nemen, anders dan eerdergenoemde compensatieregeling. Tot slot is de ongelijke beloning in het *Single Spine*-systeem ook niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar, aldus de kantonrechter.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12431

Zaaknummer: 11210588

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.C. Kuipéri-Botter en W. Hovingh

Wetsartikelen: 7:611 BW