



Advies geschillencommissie cao Werken voor Waterschappen

Kenmerk geschil: A02814.01 – 249278/ADE/AVE

Datum advies: 13 april 2021

Partijen:

- **werknemer**
- **werkgever**

Geschil

Werknemer heeft op 24 februari 2021 bij de geschillencommissie een geschil ingediend (8 bijlagen). De hoorzitting heeft plaatsgevonden op 29 maart 2021.

Dit geschil heeft betrekking op de inschaling van werknemer. In 2019 zijn alle functies binnen de organisatie van werkgever gewaardeerd door middel van FuWater. Werknemer is op 1 mei 2020, na sollicitatie, in de functie van Systems Engineer met functieschaal 10 geplaatst. Een collega, die exact hetzelfde doet, is echter geplaatst in functieschaal 11. Werknemer meent dat hij ook in functieschaal 11 ingeschaald had moeten worden. Volgens werkgever heeft dit als oorzaak dat aan de functie van de collega bij de technische omzetting naar het nieuwe functiehuis in 2019 schaalniveau 11 is toegekend. Bij deze technische omzetting werd de functie niet op inhoud getoetst en gewaardeerd.

Samenstelling geschillencommissie:

- ▶ De heer mr. B. Abbing (voorzitter)
- ▶ De heer drs. F.M.L. Petit (lid)
- ▶ De heer mr. drs. A.R. van Kampen (lid)
- ▶ Mevrouw mr. A. Dekkers (secretaris)

1 Feiten

Werknemer is werkzaam voor werkgever; sinds 1 mei 2020 in de functie van Systems Engineer met functieschaal 10. Daaraan voorafgaand zijn in 2019 alle functies binnen de organisatie van werkgever omgezet naar het nieuwe functiehuis. De functie van de collega van werknemer is bij die gelegenheid ingedeeld in advies c met functieschaal 11. Werknemer meent dat hij ook in functieschaal 11 behoort te worden ingedeeld en heeft dit bij werkgever aangekaart. Partijen zijn hierover in gesprek getreden, hetgeen echter niet tot een oplossing heeft geleid.

2 Relevante cao-bepaling(en)

Artikel 3.1.4 lid 1 cao Werken voor Waterschappen (hierna: de cao) bepaalt dat FuWater het systeem is dat wordt gebruikt voor het beschrijven en waarderen van functies. De door de sociale partners vastgestelde referentiefuncties zijn onderdeel van FuWater.

Artikel 3.1.4 lid 2 cao bepaalt dat de werkgever met behulp van de conversietabel de salarisschaal vaststelt die voor de functie geldt. Als de werknemer als gevolg van functiewaardering met FuWater uitkomt op een lagere inschaling, dan heeft dat geen gevolg voor zijn salaris. Het eerder vastgelegde maximumsalaris blijft gelden.

Artikel 3.1.9 lid 1 cao bepaalt dat een FuWater gecertificeerde adviseur de beschreven functie met behulp van FuWater waardeert. Aan de hand van de conversietabel wordt de daarbij behorende salarisschaal vastgesteld.

Artikel 3.1.9 lid 2 cao bepaalt dat de werknemer een afschrift van zijn functiebeschrijving en -waardering ontvangt.

3 Standpunt werknemer

Werknemer heeft in mei 2020 gesolliciteerd naar de interne vacature van Systems Engineer bij werkgever en is hiervoor aangenomen. De werknaam is Systems Engineer met hieraan gekoppeld de functie van 'advies d' met salarisschaal 10. De andere Systems Engineer bij werkgever heeft weliswaar ook de werknaam Systems Engineer, maar bij hem is hieraan de functie van 'advies c' gekoppeld met salarisschaal 11. Zij verrichten exact dezelfde werkzaamheden en zijn directe collega's van elkaar. Werknemer heeft navraag gedaan bij HRM en de teamleider liet weten dat het te maken zou hebben met de technische omzetting bij de functieherwaardering in 2019 met behulp van FuWater en het feit dat de collega deze salariëring als het ware heeft geërfd vanuit een andere functie, omdat hij er anders op achteruit zou gaan. De teamleider beaamde dat de werkzaamheden volstrekt identiek zijn. Eén van de uitkomsten van de functieherwaardering was dat aan de werknaam Systems Engineer, de functienaam 'advies c' is gekoppeld. Dit is per brief aan de desbetreffende collega van werknemer na de herwaardering te kennen gegeven, terwijl aan werknemer dus (na de functieherwaardering in 2019) was meegedeeld dat zijn officiële benaming zou zijn een combinatie Systems Engineer en 'advies d'. Werknemer acht het echter onaannemelijk dat het functiewaarderingssysteem bij hem tot een andere inschaling zou moeten leiden. Het argument van de werkgever dat zijn directe collega door zijn oude functie een hogere salaris zou hebben behouden acht de werknemer eveneens onjuist gelet op de mededeling die hij destijds heeft ontvangen over de herwaardering, waarin juist wordt gesteld dat er sprake is van een technische omzetting en dat de inhoud van het werk en salarisschaal niet verandert. Uit de strekking van deze mededeling blijkt geenszins dat door herwaardering de collega een lagere functie heeft gekregen maar zijn oude loon heeft behouden door een cao verplichting daartoe. Uit de mededeling blijkt juist dat bij de herwaardering uitgekomen is dat zijn functie op hetzelfde niveau is gebleven.

Aangezien de directe collega van werknemer bij de herwaardering van de functie in 2019 te horen heeft gekregen dat hij in schaal 11 wordt geplaatst, mag werknemer er ook van uit gaan dat hij dezelfde inschaling krijgt nu ze exact hetzelfde werk doen. Immers, werkgever heeft de functiewaardering gemaakt in 2019 en de uitkomst is dat zijn functie in schaal 11 thuishoort. Waarom hij na zijn start in mei 2020 lager is ingeschaald en tot op heden een beloning ontvangt op basis van schaal 10 is voor werknemer een raadsel en acht hij niet correct. Op basis van de beschikbare stukken handelt de werkgever op deze manier in strijd met de cao en eigen waarderingssystematiek. Bovendien is deze situatie volgens werknemer in strijd met het beginsel van gelijke arbeid, gelijk loon.

Werknemer verzoekt de commissie om hierover een uitspraak te doen en te oordelen dat er sprake is van een onjuiste inschaling in zijn geval en dat hij gelet daarop ingeschaald dient te worden in functieschaal 11.

Werknemer heeft zijn standpunt tijdens de hoorzitting nader toegelicht.

4 Standpunt werkgever

Allereerst is de werkgever van mening dat het geschil van werknemer niet-ontvankelijk is; de datum van de beslissing van werkgever is niet 15 februari 2021, maar 23 april 2020, namelijk de datum waarop werkgever aan werknemer heeft medegedeeld dat hij in zijn nieuwe functie met werknaam Systems Engineer is ingeschaald in salarisschaal 10.

Voorts stelt de werkgever zich op het standpunt dat de plaatsing in het nieuwe functiehuis in 2019, zoals in de plaatsingsbrief van de medewerkers is aangegeven, een technische omzetting betrof. De werkzaamheden en salarisschaal van medewerkers zijn niet veranderd.

De verandering betrof alleen de werknaam en de functienaam. De werkzaamheden zijn aldus niet gewaardeerd en ingeschaald, de oude functienaam en salarisschaal zijn omgezet in een nieuwe functienaam en bijpassende salarisschaal. Dit betekent dus dat de functie van Beleidsadviseur van de desbetreffende collega, is omgezet in de functie advies c, werknaam Systems Engineer en dat salarisschaal 11 hetzelfde is gebleven. Voor de vacature van de functie van Systems Engineer waarop werknemer heeft gesolliciteerd is in februari 2020 de beschreven functie wel gewaardeerd en ingeschaald conform het functiewaarderingsysteem FuWater. Uit deze waardering en inschaling volgt dat de werkzaamheden van de Systems Engineer vallen onder de functienaam advies d met daaraan gekoppeld functieschaal 10.

Bij werkgever zijn twee medewerkers die de functie van Systems Engineer vervullen. Werknemer heeft gesolliciteerd op de vacature voor de functie van Systems Engineer in 2020. De collega van werknemer heeft gesolliciteerd op de vacature voor de functie van Systems Engineer Asset Management (Beleidsadviseur) in 2015. De collega is in het nieuwe generieke functiehuis geplaatst op 1 oktober 2019 in de functie van advies c met salarisschaal 11 en werknaam Systems Engineer, terwijl werknemer na een sollicitatie per 1 mei 2020 geplaatst is in de functie van advies d met salarisschaal 10 en werknaam Systems Engineer. De plaatsing van de collega in het nieuwe functiehuis en de plaatsing van de werknemer na een sollicitatie zijn niet te vergelijken. De plaatsing in het nieuwe functiehuis is gebaseerd op de functienaam en salarisschaal die de collega al had op basis van verworven rechten. Voor werknemer was er na de sollicitatie sprake van plaatsing op basis van de waardering en inschaling van de beschreven functie conform het functiewaarderingsysteem FuWater.

Werkgever erkent het beginsel van gelijke arbeid, gelijk loon. In casu is er echter geen sprake van gelijke arbeid. In het onwaarschijnlijke geval dat de beschreven werkzaamheden als gelijk beoordeeld zouden kunnen worden, kan in dat geval misschien wel sprake zijn van gelijke werkzaamheden, maar kan dit niet gezien worden als gelijke arbeid als medewerkers een andere carrièrepad hebben gehad. Beide medewerkers hebben een andere achtergrond van waaruit zij de functie van Systems Engineer vervullen. Kortom, er is geen sprake van gelijke arbeid; het erkennen van verworven rechten is niet in strijd met redelijkheid en billijkheid en de beschreven functie van werknemer is juist gewaardeerd en ingeschaald.

Werkgever heeft zijn standpunt tijdens de hoorzitting nader toegelicht. Tijdens de hoorzitting heeft werkgever aangegeven dat de werkzaamheden op dit moment voor beide functionarissen identiek zijn. Desgevraagd gaf de werkgever aan dat de collega van werknemer nu feitelijk de werkzaamheden uitvoert die passen bij de functie zoals beschreven en gewaardeerd in 2020.

5 Beoordeling geschillencommissie

a. Ontvankelijkheid

De werkgever heeft aangevoerd dat het geschil binnen vier weken na het besluit van 23 april 2020, derhalve uiterlijk op 22 mei 2020, had moeten worden ingediend. Volgens werkgever is op het 24 februari 2021 ingediende geschil niet-ontvankelijk.

De commissie oordeelt hierover als volgt. De brief van de inschaling is gedateerd op 23 april 2020, ingaande per 1 mei 2020. Daarna heeft hierover echter discussie en correspondentie plaatsgevonden, resulterend in de e-mail van werkgever d.d. 15 februari 2021. Hierin is onder meer medegedeeld dat de werkgever definitief zijn standpunt behoudt en is bevestigd dat werkgever en werknemer niet tot een gezamenlijke oplossing van het geschil kunnen komen. Hiervan uitgaande, is het geschil op 24 februari 2021 tijdig ingediend. Daarmee is aan alle voorwaarden voor ontvankelijkheid voldaan (conform artikel "Ontvankelijkheid" sub a. t/m h. van het reglement) en is het geschil derhalve ontvankelijk.

b. Inhoudelijke beoordeling

Tussen partijen staat vast dat werknemer in de functie van Systems Engineer met functieschaal 10 geplaatst is. De vraag die voorligt is of deze inschaling juist is. Werknemer meent dat hij, evenals een collega die exact hetzelfde werk doet, ook in functieschaal 11 ingeschaald had moeten worden. Werkgever meent dat werknemer juist is ingeschaald conform de in de cao genoemde functiewaarderingssystematiek (FuWater) en dat werknemer geen rechten kan ontlenen aan de plaatsing van een collega in het nieuwe functiehuis in oktober 2019.

Werknemer baseert zijn standpunt op de mededeling aan zijn collega dat er in 2019 sprake is van een technische omzetting en dat de inhoud van het werk en salarisschaal niet verandert. Uit de mededeling blijkt dat bij de herwaardering uitgekomen is dat zijn functie op hetzelfde niveau is gebleven. Aangezien de directe collega van werknemer bij de herwaardering van de functie in 2019 is ingeschaald in functieschaal 11, dient werknemer dezelfde inschaling te krijgen nu ze exact hetzelfde werk doen.

Volgens werkgever betrof de technische omzetting geen waardering en inschaling van de werkzaamheden, maar een omzetting van de oude functienaam en salarisschaal in een nieuwe functienaam en bijpassende salarisschaal. Dit betekent dat de functie van Beleidsadviseur van de collega van werknemer is omgezet in de functie advies c, werknaam Systems Engineer en dat salarisschaal 11 hetzelfde is gebleven. Hij is op basis van een verworven recht in schaal 11 geplaatst, terwijl de functie van werknemer correct is gewaardeerd in schaal 10 en hij daarom in schaal 10 is geplaatst.

De commissie begrijpt dat de inhoud van de functie van werknemer gewijzigd is ten opzichte van de inhoud van de functie van de collega, zoals die is gesteld bij de vacature in 2015. Tevens neemt zij er kennis van dat de gewijzigde functieinhoud bij waardering met de FuWatersystematiek uitkomt op schaalniveau 10 en dat het niveau van de functie van de collega bij de introductie van het nieuwe functiehuis met technische omzetting is bepaald op schaalniveau 11 en zijn inschaling op schaalniveau 11 is gecontinueerd. De commissie meent dat de werkgever daarbij ten aanzien van werknemer een verkeerd beeld heeft geschetst en in de brief aan de collega onvolledig heeft gecommuniceerd. Anders dan werknemer stelt, blijkt naar het oordeel van de commissie uit de brief over functiewijziging aan de collega in 2019 overigens niet dat ook inhoudelijk naar de functie is gekeken. De communicatie aan de betreffende collega is niet zorgvuldig geweest en de commissie kan zich goed voorstellen hoe het geschil zich heeft kunnen ontwikkelen en waarom werknemer (daarom) het geschil aanhangig heeft gemaakt. De werknemer kan evenwel geen rechten ontlenen aan de communicatie aan zijn collega en diens verworven rechten. Er zijn voor het overige geen aanwijzingen dat de indeling van de functie van werknemer volgens FuWater niet correct is geweest. Werknemer heeft ook geen inhoudelijke argumenten aangevoerd ten aanzien van de waardering anders dan de vergelijking met zijn collega.

Alhoewel de commissie de opvatting van werknemer kan begrijpen in het licht van de gebeurtenissen, is de commissie van oordeel dat er geen reden is om hem in het gelijk te stellen in dit geschil. De commissie geeft de werkgever evenwel in overweging om werknemer tegemoet te komen in door hem aantoonbaar gemaakte juridische kosten gelet op de mede door werkgever in de hand gewerkte situatie en steken die werkgever daarbij heeft laten vallen.

6 Conclusie en zwaarwegend advies geschillencommissie

Gelet op het voorgaande, komt de commissie tot de slotsom dat er geen sprake is van een situatie waarbij de werknemer onjuist is ingedeeld in functieschaal 10. De commissie geeft de werkgever derhalve het zwaarwegend advies om de inschaling van werknemer in schaal 10 conform artikel 3.1.4 cao te handhaven. Voorts geeft de commissie de werkgever in overweging om de door werknemer daadwerkelijk gemaakte juridische kosten (deels) te vergoeden.

De heer mr. B. Abbing



Voorzitter geschillencommissie cao Werken voor Waterschappen

Datum: 13 april 2021