

19 november 2003

NR. 11. (03/13) VORDERING VAN PSYCHOLOOG TOT BETALING VAN MANAGEMENTTOESLAG.

Uit het "aanhangsel aan de arbeidsovereenkomst" blijkt dat aan eiseres een toeslag op haar salaris is toegekend in verband met het feit dat zij de functie van afdelingshoofd ging vervullen en dat de aanspraak op deze toeslag zou vervallen zodra zij niet meer in deze functie werkzaam zou zijn.

Het aanhangsel beoogt klaarblijkelijk een zekere garantie aan eiseres te geven dat zij aanspraak houdt op de managementtoeslag behoudens in geval van disfunctioneren. In dit aanhangsel kan in redelijkheid niet worden gelezen dat de oorspronkelijke bedoeling dat er een verband bestaat tussen het uitoefenen van de functie en de toeslag, zoals hiervoor in 4.1 vermeld, is komen te vervallen. Uit de arbeidsovereenkomst volgt niet zonder meer dat eiseres onder alle omstandigheden aanspraak zou behouden op de toeslag. Niet uitgesloten is dat de toeslag op enig moment zou kunnen komen te vervallen als deze in het gewone salaris zou zijn opgenomen.

De kern van het geschil is daarom het antwoord op de vraag of een eventuele toeslag in het nieuwe salaris is meegenomen.

SCHEIDSGERECHT GEZONDHEIDSZORG

Kenmerk: 03/13

Arbitraal vonnis in de zaak van:

A,
wonende te Z
eiseres,
gemachtigde: mr. F.G. Vlaskamp,

tegen

de stichting **B**,
gevestigd te Z
verweerster,
gemachtigde: mr. R.M. Schutte.

1. De procesgang

- 1.1 Eiseres heeft bij memorie van eis d.d. 4 augustus 2003 gevorderd dat verweerster zal worden veroordeeld tot:
 - (a) voldoening ineens van de verschuldigde managementtoeslag van €451,51 bruto per maand, vanaf 1 januari 2000 tot de datum van het vonnis van het Scheidsgerecht;
 - (b) maandelijkse betaling van de managementtoeslag vanaf de datum van het vonnis tot 1 augustus 2004;
 - (c) betaling van de kosten van deze procedure.
- 1.2 Verweerster heeft bij memorie van antwoord d.d. 23 september 2003 geconcludeerd tot ontzegging aan eiseres van haar vordering met haar veroordeling in de kosten van de procedure.
- 1.3 Beide partijen hebben vervolgens nog een memorie (van re- en dupliek) genomen. Beide partijen hebben afgezien van een mondelinge behandeling.

2. De samenvatting van het geschil

2.1 Eiseres is op 1 februari 1974 in dienst getreden als psycholoog bij de rechtsvoorgangster van verweerster. Vanaf 27 augustus 1986 is eiseres werkzaam geweest als psychotherapeut. Per 1 januari 1993 is eiseres bevorderd tot hoofd van de afdeling Volwassenen. Eiseres gaf in deze functie leiding aan een afdeling bestaande uit meerdere teams, in totaal 40 tot 50 personen. Eiseres was verantwoordelijk voor zowel de inhoudelijke zaken (behandelprogramma's) als voor de organisatie. Tevens was eiseres verantwoordelijk voor de acute dienst (binnen en buiten kantoor) waaronder circa 25 medewerkers van verschillende afdelingen ressorteerden. Eiseres ontving sinds 1 januari 1993 een managementtoeslag, laatstelijk bedragend €451,51 bruto per maand. Dit is vastgelegd als aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst.

2.2 Op 20 november 1998 is de volgende afspraak gemaakt als aanhangsel aan de arbeidsovereenkomst tussen partijen:

“Als aanvulling op het aanhangsel aan de overeenkomst d.d 1 januari 1993 waarin opgenomen de bepaling dat de aanspraak op een managementtoeslag komt te vervallen wanneer werkneemster geen enkele management-functie meer vervult tengevolge van disfunctioneren, vastgesteld conform het functioneringsprotocol genoemd in bovengenoemd aanhangsel. De toeslag vervalt niet indien dat als zodanig is opgenomen in een sociaal plan en/of CAO of als tengevolge van een fusie de management-functie niet meer wordt vervuld.

Als zij tengevolge van een fusie geen management-functie kan vervullen, zal de werkneemster worden herplaatst in de functie van (psycholoog) psychotherapeut of een aanverwante functie, met tenminste het laatst genoten basissalaris/functiesalaris inclusief het uitzicht op het maximum van de betreffende salarisschaal, vermeerderd met de laatst genoten managementtoeslag.

....

Deze afspraken zullen als een minimum gelden, ook op het moment dat een nieuwe salarisstructuur wordt ingevoerd.”

2.3 De functie van eiseres is tot 1 juni 2002 beloond naar schaal 65 van de CAO-GGZ. Haar loon bedroeg € 4.416,= bruto per maand vermeerderd met de managementtoeslag. Op grond van de CAO-GGZ diende verweerster de functies in de organisatie te herwaarderen op basis van het FWG 3.0 systeem met als ijkdatum 1 januari 2000. Vanaf 1 juni 2002 is op de loonstrook het schaalnummer van de functie van eiseres gewijzigd in 70 en ontving eiseres €4.928,- bruto vermeerderd met de managementtoeslag. Vanaf oktober 2002 is verweerster gestopt met het uitkeren van de managementtoeslag. Bij brief van 17 december 2002 heeft verweerster een toelichting gegeven op het vervallen van deze toeslag:

“.....

Uw nieuwe inschaling overstijgt uw oude salariëring, zijnde het maximum van schaal 13 van de CAO-AGGZ plus een Management Toeslag. De nabetaling van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris, uitgaande van de peildatum van het project FWG 3.0 zijnde 01-01-2000, heeft inmiddels in juni 2002 plaatsgevonden. Het betreft een bedrag van 3757,72 euro. Conform de CAO-GGZ is uw Management Toeslag m.i.v. uw inschaling in FWG 70b komen te vervallen.”

2.4 Eiseres heeft van verweerster een nabetaling ontvangen. Hierbij is de uitbetaling van de managementtoeslag met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2000 als onverschuldigd aangemerkt en verrekend met het verschil in brutoloon tussen schaal 70 en schaal 65.

2.5 Eiseres voert ter onderbouwing van haar vordering - zakelijk weergegeven - het volgende aan.

(i) De managementtoeslag is niet komen te vervallen op grond van de FWG 3.0. De toeslag is eiseres toegekend op grond van de CAO-AGGZ. Op 1 april 1996 is de CAO-Z van toepassing verklaard. In verband met de overgangsregeling zijn de salarisschalen van deze CAO voor eiseres eerst vanaf 1 april 1998 gaan gelden. Hierbij is uitdrukkelijk in een salarisgarantie voorzien en gold in de jaren 1996-1998 ongewijzigd de managementtoeslag. Bij overgang per 1 april 1998 naar de CAO-Z hebben CAO-partijen afgesproken dat de managementtoeslag zou worden omgezet in een aparte functiegebonden toeslag. Per 1 april 1999 is de CAO-GGZ van toepassing geworden. Op grond

van de Uitvoeringsregeling Overgang AGGZ kan eiseres blijvend aanspraak maken op een toeslag ter hoogte van de managementtoeslag.

In de huidige CAO-GGZ blijft de (voormalige) managementtoeslag gelden als een aparte functiegebonden toeslag. Eiseres verwijst hierbij naar hoofdstuk 7 onderdeel B artikelen 4, lid 2b jo. 4 lid 3 (salarisgarantieregelingen en herindeling), en 7 (bijzondere toeslagen).

Anders dan verweerster stelt, mag eiseres er vanuit gaan dat de managementtoeslag geen onderdeel uitmaakt van de salarisvergelijking. Eiseres verwijst naar hoofdstuk 1 onderdeel A artikel 4: "*Salaris is het voor de werknemer geldende bedrag uit zijn salarisschaal (exclusief toeslagen) voor zover in de bepalingen van de CAO niet uitdrukkelijk anders is gesteld*".

Uit de procedure voor de invoering van FWG 3.0 blijkt ook dat het feit dat eiseres een managementtoeslag ontvangt geen relevante omstandigheid is geweest bij de indeling in schaal 70. Om die reden heeft eiseres indertijd haar bezwaar tegen de functie-indeling naar schaal 70 uiteindelijk ingetrokken.

Verweerster onderbouwt, aldus eiseres, overigens haar stellingen hieromtrent niet met verwijzingen naar concrete CAO-bepalingen.

- (ii) Eiseres doet tevens een beroep op de nadere overeenkomst van 20 november 1998. Hierbij hebben partijen concreet afgesproken onder welke omstandigheden eiseres het recht op de toeslag zou verliezen. Aangegeven is dat dit enkel het geval is bij disfunctioneren van eiseres, uitdrukkelijk niet ten gevolge van een fusie of een CAO. De uitleg die verweerster thans aan de nadere overeenkomst geeft, is onjuist en blijkt nergens uit.
- (iii) Verder voert eiseres aan dat de intrekking van de toeslag in strijd is met het goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW. In het bijzonder doelt eiseres op het gelijkheidsbeginsel en het vertrouwensbeginsel.

Binnen de afdeling van eiseres wordt een teamleidster met minder leidinggevende taken en verantwoordelijkheid dan eiseres beloond naar schaal 70 met toekenning van een managementtoeslag. Deze schaal volgt uit de toepassing van FWG 3.0 en is daadwerkelijk ingevoerd voor alle psychotherapeuten binnen de afdeling.

Deze indeling kan derhalve geen vergissing zijn, zoals verweerster stelt.

De toekenning van de managementtoeslag aan de betreffende teamleidster op voorstel van eiseres en goedgekeurd door de directeur van verweerster hangt samen met het feit dat zij naast haar taken als psychotherapeute tevens leidinggevende taken verricht.

Hiermee heeft verweerster erkend dat voor medewerkers die een inhoudelijke functie combineren met leidinggevende taken een toeslag op zijn plaats is.

Overigens wijst eiseres er nog op dat bij een vergelijking met haar collega afdelingshoofden er rekening mee moet worden gehouden dat haar afdeling (aanzienlijk meer medewerkers) en takenpakket (tevens hoofd acute dienst) omvangrijker was dan van de andere afdelingshoofden.

Eiseres ging er tot slot vanuit dat zij als manager er substantieel op vooruit zou gaan ten opzichte van haar expertise als psychotherapeute. Naast haar managementtaken droeg zij ook verantwoordelijkheid ter zake van de (inhoudelijke) behandelingen (ook van psychiaters). Zij werd hierop ook aangesproken.

Eiseres is eerst op 5 september 2002 naar aanleiding van haar bezwaarschrift gebleken dat een hogere inschaling dan 70 niet mogelijk was, maar ook dat haar managementtoeslag zou vervallen. Eiseres is door verweerster hieromtrent niet geïnformeerd bij de vaststelling van haar functieomschrijving. Zij had dan kunnen opteren voor een functie als psychotherapeute met enkele leidinggevende taken, hetgeen een hoger salaris had opgeleverd dan nu het geval is.

Voor eiseres, maar ook voor andere leidinggevendenden, is een aanvulling op de geldende schaal naar de basisdiscipline verantwoord en reëel.

Eiseres mocht er op vertrouwen dat er een verschil in honorering tussen de teamleiders respectievelijk de psychotherapeuten en haarzelf zou zijn.

- 2.6 Verweerster is van oordeel dat de managementtoeslag is verwerkt in/via de indeling van eiseres in FWG 3.0 schaal 70. Verweerster wijst erop dat eiseres sinds 1 januari 1993 afdelingshoofd was en niet meer functioneerde als psychotherapeute. Vanwege haar managementtaken kreeg eiseres een managementtoeslag toegekend boven op haar schaaalsalaris. Deze toeslag was functiegebonden en niet afhankelijk van het persoonlijk functioneren van de manager.

Na eerst in schaal 65 te zijn ingedeeld, is eiseres vervolgens “opgehoogd” naar schaal 70. Hierbij is rekening gehouden met de leidinggevende taken en verantwoordelijkheden van eiseres. Het zou onjuist zijn dit leidinggeven nog eens extra te honoreren. Nergens worden meer aparte managementtoeslagen betaald. Het salaris van eiseres passend bij schaal 70 is hoger dan haar “oude” salaris verhoogd met de managementtoeslag; doordat die toeslag al in haar functiebeschrijving en dus ook in de schaalindeling is meegewogen.

Uit een bij memorie van antwoord overgelegde brief van 18 maart 2002 blijkt, aldus verweerster, dat eiseres vanwege haar leiding geven in schaal 70 is ingedeeld. Eiseres meent eigenlijk echter recht te hebben op indeling in schaal 75, blijkens deze brief. Dat is in deze echter niet aan de orde.

De van toepassing zijnde CAO-GGZ kent geen managementtoeslag. Er is geen aanleiding eiseres een bijzondere toeslag als bedoeld in hoofdstuk 7 artikel 7 toe te kennen. Dit zou niet in overeenstemming met de kenbare bedoelingen van de CAO-partijen zijn.

De salarisgarantie uit de FWG 3.0 is in deze nageleefd. Verweerster verwijst nog naar informatie van de NZf van 6 februari 1998 in zake de salarisgarantieregeling bij de overgang van de CAO-AGGZ naar de CAO-Z.

Het aanhangsel van 20 november 1998 is opgesteld in verband met de indertijd dreigende fusie met de C Stichting. Gevreesd werd dat bij een eventuele fusie maatregelen met name tegen de leidinggevendenden van verweerster zouden worden genomen. Dit aanhangsel was bedoeld als inkomensgarantie, d.w.z. van salaris en managementtoeslag. Verweerster biedt bewijs middels getuigen aan.

Door de indeling van eiseres in schaal 70 is de zogenaamde managementtoeslag van eiseres meegenomen in het bij die schaal passende salaris. Er is dus niet getornd aan de inkomensgarantie van 20 november 1998.

Verweerster heeft een fout gemaakt met betrekking tot de bewuste medewerkster door naast indeling in schaal 70 ook nog haar managementtoeslag te handhaven. Deze fout zal worden teruggedraaid op redelijke wijze.

Verder is niet relevant bij de FWG 3.0 waardering aan hoeveel mensen leiding wordt gegeven. Overigens had eiseres dit kunnen aankaarten naar aanleiding van haar functiebeschrijving.

Haar collega afdelingshoofden zijn ingedeeld in schaal 70. Slechts een van hen krijgt een persoonlijke toeslag wegens bovenmatig goed functioneren.

Verweerster stelt dat eiseres nimmer een substantiële loonsverhoging in het vooruitzicht is gesteld. Eiseres werkte samen met de directeur aan de toepassing van FWG 3.0 en kende dus de (on)mogelijkheden van dit systeem. Eiseres wist wel degelijk al eerder dat de managementtoeslag zou komen te vervallen, blijkens de memorie van eis op bladzijde 2 onderaan.

De leiding van de afdeling Volwassenen had ook kunnen geschieden door een niet-psychotherapeute. Hiervoor is geen psychotherapeutische kennis vereist en dus ook niet gehonoreerd. Overigens zijn de teamleiders, met uitzondering van eerder genoemde teamleidster die tevens psychotherapeute is, ingedeeld in schaal 60.

Tot slot merkt verweerster op dat haar organisatie niet de functie “psychotherapeute met enkele leidinggevende taken” kent.

3. De bevoegdheid van het Scheidsgerecht

De bevoegdheid van het Scheidsgerecht om in dit geschil bij arbitraal vonnis te beslissen is tussen partijen overeengekomen. Partijen hebben verzocht dat de voorzitter als enkelvoudige kamer zal beslissen naar de regelen des rechts.

4. De beoordeling van het geschil

- 4.1 Uit het “aanhangsel aan de arbeidsovereenkomst” van 23 maart 1993 blijkt dat aan eiseres een toeslag op haar salaris is toegekend in verband met het feit dat zij de functie van afdelingshoofd ging vervullen en dat de aanspraak op deze toeslag zou vervallen zodra zij niet meer in deze functie werkzaam zou zijn. Uitgangspunt bij de beoordeling van dit geschil behoort daarom te zijn dat de toeslag dient ter extra beloning van een leidinggevende functie in aanvulling op het salaris dat eiseres reeds als psychotherapeute verdiende.

- 4.2 Het aanhangsel van 20 november 1998 beoogt klaarblijkelijk een zekere garantie aan eiseres te geven dat zij aanspraak houdt op de managementtoeslag behoudens in geval van disfunctioneren. In dit aanhangsel kan in redelijkheid niet worden gelezen dat de oorspronkelijke bedoeling dat er een verband bestaat tussen het uitoefenen van de functie en de toeslag, zoals hiervoor in 4.1 vermeld, is komen te vervallen.
- 4.3 Uit het voorgaande volgt dat uit de arbeidsovereenkomst die tussen partijen geldt, niet zonder meer volgt dat eiseres onder alle omstandigheden aanspraak zou behouden op de toeslag. Niet uitgesloten is dat de toeslag op enig moment zou kunnen komen te vervallen als deze in het gewone salaris zou zijn opgenomen. Eiseres heeft geen feiten gesteld waaruit kan volgen dat zij het laatste aanhangsel in deze zin heeft mogen begrijpen dat zij de toeslag ook zou behouden indien deze op een andere wijze, namelijk door het opnemen daarvan in haar salaris, zou worden voldaan.
- 4.4 De kern van het geschil is daarom, zoals beide partijen ook in tegengestelde zin hebben betoogd, het antwoord op de vraag of een eventuele toeslag in het nieuwe salaris is meegenomen. Dit zal in de eerste plaats ervan afhangen of bij de vaststelling van het salarisniveau van eiseres volgens de FWG 3.0 is uitgegaan van haar oorspronkelijke functie of van haar leidinggevende functie. Indien het laatste het geval is ligt het voor de hand dat in het salarisniveau de beloning voor de leidinggevende vereisten van de functie al zijn verdisconteerd en kan eiseres geen aanspraak meer maken op de toeslag, tenzij uit enige op haar van toepassing zijnde regeling van de arbeidsvoorwaarden zou volgen dat zij deze aanspraak behield.
- 4.5 Er kan op grond van de stellingen van partijen en de inhoud van de overgelegde producties in het onderhavige geval geen twijfel over bestaan dat de functie van eiseres als afdelingshoofd onderwerp is geweest van de functiewaardering die aan haar salarisindeling ten grondslag heeft gelegen, zodat in dit geding ervan moet worden uitgegaan dat de leidinggevende taken van eiseres reeds in haar salaris zijn verdisconteerd. Hieraan kan niet afdoen dat eiseres als zij als psychotherapeute was gaan werken mogelijkerwijs in dezelfde salarisschaal zou zijn ingedeeld, omdat deze indeling dan van andere factoren, zoals specialistische kennis, zou zijn uitgegaan. Het gaat er dus alleen nog om of eiseres op andere gronden aanspraak heeft behouden op betaling van de managementtoeslag.
- 4.6 Eiseres heeft daartoe een beroep gedaan op het bepaalde in hoofdstuk 7 B, art. 4 lid 2, onder b, in verbinding met art. 4 lid 3 van de CAO-GGZ 2002-2003. Dit beroep gaat echter niet op. De bepaling geeft aan de werknemer een bepaalde salarisgarantie, waaraan in het onderhavige geval is voldaan. Het nieuwe salaris van eiseres was immers, zonder relevante wijziging van de inhoud van haar functie, niet lager (doch iets hoger) dan haar oorspronkelijke salaris vermeerderd met de omstreden toelage. Opmerking verdient hierbij nog dat de CAO-GGZ geen managementtoeslag kent. Ook uit de brief van de Nederlandse Zorgfederatie van 6 februari 1998 waarnaar eiseres verwijst in verband met de regeling van managementtoeslagen volgt niet dat bij de invoering van de FWG zonder meer aanspraak gemaakt zou kunnen worden op deze toeslag. Ook deze passage heeft klaarblijkelijk alleen betrekking op gevallen waarin de werknemer als, gevolg van deze toepassing (tijdelijk) op een lager salarisniveau terecht zou komen, hetgeen dan gecompenseerd zou worden in de vorm van een of meer periodieken "als aparte functiegebonden toeslag".
- 4.7 Eiseres meent dat de intrekking van de toeslag in strijd is met het goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW. Daartoe voert zij in de eerste plaats aan dat verweerster handelt in strijd met het gelijkheidsbeginsel door in een ander geval wel een soortgelijke toeslag toe te kennen. Verweerster heeft gemotiveerd uiteengezet dat hier aan haar zijde sprake is geweest van een vergissing en dat de twee andere bij verweerster in dienst zijnde afdelingshoofden op dezelfde wijze zijn behandeld als eiseres die dit laatste ook heeft erkend. Naar het oordeel van het Scheidsgerecht ontbreekt reeds daarom grond voor een beroep op het gelijkheidsbeginsel. Ook het beroep op het vertrouwensbeginsel gaat niet op. Verweerster heeft erop gewezen dat aan eiseres blijkens hetgeen door haar gesteld wordt op bladzijde 2 van de memorie van eis, is meegedeeld dat bij indeling naar schaal 70 de managementtoeslag zou vervallen en dat dit juist voor haar reden is geweest om (pro forma) bezwaar aan te tekenen tegen deze indeling. Uit deze passage kan inderdaad geen andere conclusie worden getrokken dan dat eiseres niet erop mocht vertrouwen dat de FWG 3.0 geen gevolgen zou kunnen hebben voor haar arbeidsvoorwaarden. Uit hetgeen eerder is overwogen volgt bovendien dat de functie-indeling voor het salaris van eiseres geen nadelige gevolgen heeft gehad. Niet in te zien valt waarom eiseres erop mocht vertrouwen dat zij in verband met de FWG 3.0 in aanmerking zou komen voor een

(aanzienlijke) salarisverhoging. De omstandigheid dat zij op grond van haar kennis en ervaring meende in aanmerking te komen voor schaal 75, is niet van belang, omdat bij functiewaardering alleen de functie en niet de persoon die de functie gaat vervullen in de waardering wordt betrokken. Gesteld noch gebleken is dat verweerster zich tegenover eiseres zodanig heeft gedragen dat eiseres erop mocht vertrouwen dat zij in verband met bijzondere omstandigheden een hogere beloning zou ontvangen dan de uitkomst van de functiewaardering zou aangeven.

- 4.8 Het vorenstaande leidt tot de conclusie dat de vorderingen van eiseres moeten worden afgewezen. Wat de kosten veroordeling betreft neemt het Scheidsgerecht in de eerste plaats in aanmerking dat verweerster heeft erkend (memorie van antwoord 3.5) dat door haar afdeling personeels- en salarisadministratie “fout op fout” is gestapeld waardoor eiseres “verwarrende” loonstroken kreeg. Voorts acht het Scheidsgerecht de vordering van eiseres in zoverre ook niet onbegrijpelijk dat verweerster door haar vergissing de schijn (maar niet het vertrouwen) heeft gewekt dat de toeslag in bepaalde gevallen toch betaalbaar bleef, terwijl verweerster kennelijk in haar voorlichtende taak in zoverre tekort is geschoten dat voor eiseres klaarblijkelijk niet duidelijk was dat de functiewaardering tot gevolg had dat haar salaris niet meer op basis van haar vroegere functie van psychotherapeute met een aanvulling voor een leidinggevende taak werd vastgesteld. In dit een en ander wordt reden gevonden de kosten tussen partijen te verdelen als hierna is vermeld.

5. De beslissing

Het Scheidsgerecht wijst het volgende arbitrale vonnis:

- 5.1 De vorderingen van eiseres worden afgewezen.
- 5.2 De kosten van het Scheidsgerecht, vastgesteld op een bedrag van €1.560,=, komen voor rekening van eiseres en zullen worden verrekend met het voorschot.
- 5.3 Voor het overige draagt ieder der partijen haar eigen kosten.

Aldus gewezen te Utrecht op 19 november 2003 door mr. A. Hammerstein, als voorzitter, met bijstand van mr. A.T.B. de Vries, griffier.