



81809

UITSPRAAK

Inzake het geschil tussen:

[verzoeker], wonende te [woonplaats], verzoeker
gemachtigde: mevrouw mr. I.A. Hoen

en

Het algemeen bestuur van [stichting], gevestigd te [vestigingsplaats], verweerder, hierna te
noemen de werkgever
gemachtigde: de heer mr. E.L. Bal

1. KERN VAN DE UITSPRAAK

De werkgever heeft in strijd met de cao bestuurders funderend onderwijs 2022 een lager
maximumsalaris voor werknemer vastgesteld.

2. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

- 2.1 Bij verzoekschrift van 15 juli 2024, aangevuld op 20 november 2024, heeft [verzoeker]
aan de Commissie een geschil voorgelegd met betrekking tot interpretatie van de cao
bestuurders funderend onderwijs.
- 2.2 De werkgever heeft op 16 september 2024, aangevuld op 22 november 2024, een
verweerschrift ingediend.
- 2.3 De hoorzitting vond plaats op 28 november 2024 te Utrecht. Met instemming van
partijen werd het geschil ter zitting gevoegd behandeld met het geschil van een collega
van [verzoeker] (zaaknummer 81083).
- 2.4 [verzoeker] was aanwezig en werd bijgestaan door zijn gemachtigde.
- 2.5 De werkgever werd vertegenwoordigd door de gemachtigde en door [collega] van de
gemachtigde.
- 2.6 Beide partijen hebben een pleitnota overgelegd.



3. DE FEITEN

- 3.1 [verzoeker] is sinds 1 augustus 2017 in dienst bij de [stichting] in een vast dienstverband met een volledige betrekkingsovervang. [verzoeker] is werkzaam als lid dagelijks bestuur. Ten tijde van de indiensttreding was de cao bestuurders primair onderwijs (po) van toepassing. [verzoeker] is ingeschaald in schaal B2 trede 10 van de cao bestuurders po.
- 3.2 [stichting] is het bevoegd gezag van twee [basisscholen]. De stichting kent een one-tier bestuursmodel en heeft een algemeen bestuur met toezichhoudende taken en een dagelijks bestuur met twee uitvoerend bestuurders. [verzoeker] is één van de uitvoerend bestuurders.
- 3.3 Met ingang van 1 januari 2022 is de cao bestuurders funderend onderwijs in werking getreden. Deze cao heeft de cao bestuurders po en cao bestuurders voortgezet onderwijs (vo) geïntegreerd en geharmoniseerd.
- 3.4 In artikel 3.2 cao bestuurders funderend onderwijs 2022 is vastgelegd dat het bedrag voor salariëring door de werkgever in overleg met de werknemer wordt vastgesteld aan de hand van de salaristabellen die bij de cao zijn opgenomen. Bij de inschaling wordt gebruik gemaakt van dezelfde criteria zoals het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) die hanteert voor de vigerende Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren. De werknemer wordt met zijn actuele salaris (het salaris na toepassing van een verhoging van 3%) ingepast in de voor hem/haar geldende schaal BA t/m BG.
- 3.5 De criteria die OCW hanteert zijn bepalend voor de indeling in een van schalen BA t/m BG. Aan de hand van de OCW-criteria wordt het aantal complexiteitspunten van de onderwijsinstelling vastgesteld die corresponderen met een salarisschaal uit de cao bestuurders funderend onderwijs. Het aantal complexiteitspunten voor de werkgever bedraagt zes en de daarmee corresponderende salarisschaal is BB.
- 3.6 De in de cao bestuurders funderend onderwijs opgenomen salarisschalen kennen een minimumbedrag en maximumbedrag, geen treden. Voor schaal BB waren de bedragen op grond van de cao bestuurders funderend onderwijs 2022 per maand:
Minimum: € 5.326
Maximum: € 8.194
- 3.7 Het actuele salaris van [verzoeker] (het salaris met een verhoging van 3%) bedroeg in januari 2022 € 7.373,77 bruto per maand.



- 3.8 In artikel 3.2 lid 5 cao bestuurders funderend onderwijs is vastgelegd dat voor de doorstroming binnen de voor de werknemer geldende schaal de werkgever en werknemer in hun gesprek daarover gebruik maken van de Handreiking Remuneratiebeleid (hierna: Handreiking) zoals die door cao-partijen is opgesteld.
- 3.9 In de Handreiking is opgenomen dat de beloningsstructuur (de opbouw en de hoogte van de beloning) wordt opgebouwd uit drie elementen: de functie, de kwaliteiten van de functionaris en de geleverde prestaties.
- 3.10 Voorts volgt uit de Handreiking dat de beloning van de bestuurder mede bepaald wordt door de geregelde evaluatie van het functioneren van de bestuurder door de raad van toezicht. Aan het begin van de evaluatieperiode worden resultaat- en ontwikkelafspraken gemaakt. Deze kunnen eventueel gekoppeld worden aan een prestatie gerelateerde beloning.
- 3.11 De werkgever heeft [organisatie] verzocht een advies op te stellen inzake de beloning van de bestuurders ten aanzien van de inschaling en indeling in de schaal en over een aanpak om te groeien in de schaal.
- 3.12 [organisatie] heeft dit advies op 8 juni 2023 uitgebracht. [organisatie] heeft daarbij voor de salarisschalen groeimatrixen opgesteld, waarbij uitgegaan wordt van tien treden tussen het minimum en het maximum van de schaal.
- 3.13 De werkgever heeft vervolgens een Reglement beloningssysteem directeur-bestuurders –[stichting] vastgesteld (hierna: Reglement). In artikel 6 sub c van dit Reglement luidt: *“Er kunnen geen verhogingen worden toegekend waardoor het jaarsalaris boven het voor [stichting] geldende maximum uitkomt. Gelet op artikel 8 van dit reglement, heeft het toezichthoudend bestuur het maximum van de voor de functie geldende bandbreedte gefixeerd op BB schaal, regel 8, zoals omschreven in de “Groeimatrix cao Bestuurders Funderend Onderwijs 2022 – bruto maandbedragen” (zie: [organisatie] notitie “Advies inschaling en beoordeling directeur-bestuurders – [stichting]”, §2c, dat onlosmakelijk deel uitmaakt van onderhavig reglement).”*
- 3.14 Dit door de werkgever vastgestelde maximum (schaal BB regel 8) komt neer op een bedrag van € 7.557 bruto per maand (per 1 januari 2022).
- 3.15 Op 1 oktober 2023 heeft de werkgever conform artikel 3.2 cao bestuurders funderend onderwijs 2022 aan [verzoeker] een inschalingsvoorstel gedaan. Dit voorstel houdt in benoeming per 1 januari 2022 in schaal BB, regel 8 van de groeimatrix [organisatie] en betekent een bedrag van € 7.557 bruto per maand.



- 3.16 In een gesprek op 2 oktober 2023 heeft [verzoeker] bezwaar gemaakt tegen het inschalingsvoorstel. Per e-mail van 23 oktober 2023 heeft [verzoeker] de werkgever meegedeeld niet akkoord te gaan met het inschalingsvoorstel van de werkgever.
- 3.17 Op 15 juli 2024 heeft [verzoeker] het geschil voorgelegd aan de Commissie.

4. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

[verzoeker]

- 4.1 Het verzoek ziet enerzijds op de interpretatie van bepalingen uit de cao bestuurders funderend onderwijs en de in de cao opgenomen Handreiking Remuneratiebeleid, en anderzijds op de uitleg van de afspraken die zijn neergelegd in de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en [verzoeker]. De Commissie is op grond van artikel 9.3 cao en artikel 3 van haar reglement bevoegd van deze geschillen kennis te nemen.
- 4.2 De werkgever hanteert in strijd met de cao en Handreiking een voor de stichting lager geldend maximum dan in de cao is vastgelegd. Tevens wordt in strijd met de feiten gesteld dat deze neerwaartse bijstelling geënt zou zijn op de cao. Noch de cao noch de Handreiking biedt handvatten voor een stichtinggebonden maximering van het salaris binnen de schaal. Nergens wordt duidelijk waarop dit lagere maximum is gebaseerd. Er wordt gesuggereerd dat een onderbouwing voor de maximering gevonden kan worden in het advies van [organisatie], maar dat is niet het geval.
- 4.3 Weliswaar staat het de werkgever vrij om doorgroecriteria vast te stellen, echter deze dienen gericht te zijn op doorgroei in de schaal tot het maximumsalaris. De enige reden dat doorgroei zou kunnen stagneren is wanneer verzoekers niet zouden voldoen aan de voor hen geldende functie-eisen of hun doelstellingen niet zouden behalen. Doorgroei kan niet stagneren op basis van niet aan de persoon gerelateerde redenen, bijvoorbeeld de opvatting van de werkgever dat een lager salaris dan in de cao is opgenomen passend is. Immers: de zwaarte van de functie is op basis van de in de cao gehanteerde functiewaarderingssystematiek een gegeven, namelijk BB. Ook het minimum- en maximumsalaris is een gegeven.
- 4.4 Dat sprake is van een relatief kleine stichting waar desondanks twee bestuurders aan zijn verbonden, betekent niet dat het gerechtvaardigd is een lager maximumsalaris vast te stellen. Als de werkgever vindt dat er maar één bestuurder zou moeten zijn in plaats van twee, dan is dat een andere discussie die gevoerd moet worden.



- 4.5 De stelling van verweerder dat er geen verplichting bestaat om werknemers het maximum van de schaal te bieden is weliswaar juist, maar de conclusie dat verweerder dus eenzijdig een lager maximum voor de functie kan vaststellen is niet juist. De cao is duidelijk over de bandbreedtes van de beloning. Partijen maken met elkaar afspraken over de doorgroei binnen de schaal, waarbij doorgroei tot het maximum het uitgangspunt is.
- 4.6 [verzoeker] maakt behalve tegen de maximering van het doorgroeiperspectief ook bezwaar tegen de met de inschalingsvoorstel samenhangende inkomensachteruitgang. Het inschalingsvoorstel houdt namelijk geen rekening met het groter aantal te werken uren op jaarbasis. Het miskent immers dat de jaartaak is verhoogd van 1659 naar 1800 uur, zonder dat daar hoger loon tegenover staat. De cao heeft met de verlaging in uurloon geen rekening gehouden, althans voorziet de cao niet in overgangsrecht voor bestuurders die geconfronteerd worden met een verlaging van hun uurloon. Deze toepassing van de cao zou onredelijk en onbillijk zijn. Het gemiddeld uurloon dient op zijn minst gelijk te blijven.
- 4.7 Indien en voor zover de cao bestuurders funderend onderwijs al zou toestaan dat de doorgroei en het te bereiken maximum in de schaal door de werkgever kan worden gemaximeerd, stelt [verzoeker] dat het Reglement buiten toepassing dient te worden gelaten voor zover dit in strijd is met de afspraken die hij bij indiensttreding heeft gemaakt met de werkgever.
- 4.8 In de arbeidsovereenkomst van [verzoeker] staat dat bij voldoende functioneren elke twee jaar op 1 augustus de trede met één wordt verhoogd, zulks tot het maximum in de schaal is bereikt. Deze afspraken over doorgroei dienen gelet op de artikelen 1.2 en 9.2 van de arbeidsovereenkomst ook onder de cao bestuurders funderend onderwijs te worden nageleefd. De arbeidsovereenkomst biedt geen basis voor een eenzijdige maximering van de doorgroei tot 80% van de nieuwe salarisschaal. [verzoeker] heeft ook niet ingestemd met deze eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst, waarvoor geen onderbouwing is aangevoerd. Het inschalingsvoorstel is dan ook in strijd met het in de arbeidsovereenkomst van [verzoeker] bepaalde.
- 4.9 [verzoeker] verzoekt de Commissie te oordelen dat:
1. Primair: artikel 6c van het Reglement in strijd is met de cao bestuurders funderend onderwijs 2022 en buiten toepassing dient te worden gelaten bij de inschaling en doorstroom van [verzoeker] in de voor hem geldende salarisschaal met ingang van 1 januari 2022;



2. Subsidiair: uitsluitend indien en voor zover het Reglement en de inschalingsbeslissing niet in strijd zou zijn met de cao: de maximering van het salaris op een lager niveau dan de bandbreedte van schaal BB in strijd is met het in de arbeidsovereenkomst van [verzoeker] bepaalde en daarom onrechtmatig.

4.10 Verder verzoekt [verzoeker] de Commissie te oordelen:

3. Dat hij recht heeft op doorgroei tot het maximum van schaal BB op basis van de beloningssystematiek uit bijlage 1 van het Reglement conform het in de arbeidsovereenkomst bepaalde;
4. Dat hij met ingang van 1 januari 2022 wordt ingeschaald in trede 9 BB, althans op een dusdanig niveau dat zijn uurloon op basis van de jaartaak van 1800 uur gelijk blijft aan het uurloon onder de cao bestuurders po op 31 december 2021 dat gebaseerd was op 1659 uur;
5. Dat hij per 1 augustus 2023 een periodiek ontvangt op basis van zijn beoordeling en wordt ingeschaald in de geïndexeerde trede 10 BB;
6. Dat hij aanspraak heeft op nabetaling van het met de benoemde inschalingen corresponderende loon met terugwerkende kracht tot 1 januari 2022.

De werkgever

- 4.11 De cao is voor partijen verbindend. Volgens artikel 12 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst is elk beding dat strijdig is met een bepaling van de cao waardoor partijen zijn gebonden nietig en in plaats daarvan gelden de bepalingen van de cao. Verder geldt volgens artikel 7 lid 2 van die wet dat de cao vanaf het moment van inwerkingtreden ook van kracht is op arbeidsovereenkomsten die reeds voorafgaand aan dat moment bestonden. Dit is zelfs zo, indien de regeling in een nieuwe cao op een bepaald punt voor de werknemer ongunstiger is dan de eerder geldende regeling.
- 4.12 In de cao bestuurders funderend onderwijs 2022 wordt per schaal een bandbreedte aangegeven. Dit zijn minima en maxima waarbinnen het salaris aan de hand van de uitkomsten van het gesprek tussen werkgever en werknemer kan worden vastgesteld. De bandbreedte levert geen verplichting op voor de werkgever om de werknemers het maximum van de schaal te bieden. De werkgever kan de bezoldiging hoger dan het minimum van de schaal laten beginnen en lager dan het maximum van de schaal laten eindigen. De stellingen van [verzoeker] in dat kader zijn dan ook onjuist.
- 4.13 In de toelichting op artikel 3.2 van de cao bestuurders funderend onderwijs wordt benadrukt dat er afspraken worden gemaakt over hoe een bestuurder zich verder binnen de schaal kan ontwikkelen en kan doorgroeien en verderop dat het aan de



toezichthouder en de bestuurder is om samen tot concrete werkafspraken te komen binnen de bij de schaal BA t/m BG behorende beloningsruimte. Dat betekent dat er niet automatische aanspraken zijn op een bepaald salaris, maar dat partijen binnen de gestelde grenzen in overleg bepalen waar het salaris op uit zal komen.

- 4.14 Als men de stelling van [verzoeker], dat sprake moet zijn van doorgroei naar het maximumsalaris, zou volgen, zou dat omgekeerd betekenen dat bij een nieuwe bestuurder het aanvangssalaris niet hoger zal mogen zijn dan het minimumsalaris.
- 4.15 De adviezen van [organisatie] hebben geen directe werking in de rechtsverhouding tussen partijen. De adviezen beschrijven ten behoeve van degene die om advies vraagt wat gelet op de geldende wet- en regelgeving de mogelijkheden zijn.
- 4.16 Het kiezen van een kleinere bandbreedte dan in het advies wordt beschreven betekent geen tekortkoming van de werkgever. Het aantal stappen dat in het advies van [organisatie] wordt vermeld, is een voorstel. Er is geen vaste maatstaf voor het aantal stappen. Het is zelfs niet meer vereist om met stappen te werken.
- 4.17 [verzoeker] heeft niet vermeld welke verzwarende omstandigheden hij ziet of in hoeverre op basis van andere aspecten een bezoldiging tot op het maximum van de schaal zou zijn aangewezen. De werkgever wijst erop dat er sprake is van een relatief kleine stichting met twee basisscholen waarvoor desondanks twee uitvoerend bestuurders in functie zijn. Dat is geen vanzelfsprekendheid. De gedachte dat desondanks het salaris van [verzoeker] op termijn op het maximum van de schaal zou uitkomen, past bij een stelsel met schalen en treden, dat in de nieuwe cao juist niet meer bestaat.
- 4.18 De verhoging van de normjaartaak van 1659 naar 1800 uur betekent niet dat [verzoeker] recht heeft op een hoger salaris omdat hij meer uren zou werken. In de toelichting op artikel 2.2 van de cao wordt aangegeven dat het gaat om harmonisatie van de regelingen voor po en vo. Dat er niet voorzien is in een overgangsregeling wijst erop dat cao-partijen deze wijziging blijkbaar niet als een wezenlijke verandering zien.
- 4.19 De stelling dat er van een inkomensachteruitgang sprake zou zijn, is dan ook niet terecht. Het nominale salaris gaat immers niet omlaag. Als bedoeld wordt op het salaris per uur, dan is dat niet ter zake doende, omdat het uurloon geen maatstaf die in de cao wordt gehanteerd.
- 4.20 De arbeidsovereenkomst is aangegaan op basis van de toenmalige cao. Als de cao wijzigt, betekent dit dat de rechtsverhouding tussen partijen wijzigt. Het kan niet zo zijn



dat [verzoeker] de gevolgen van de wijziging in de cao kan negeren en zeker niet dat verweerder gehouden zou zijn daaraan mee te werken.

- 4.21 Op grond van het voorgaande moet al hetgeen door [verzoeker] is gesteld en door hem wordt verlangd, worden afgewezen.

5. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

- 5.1 De Commissie ontleent haar bevoegdheid aan artikel 9.4 lid 1 van de cao bestuurders funderend onderwijs. De Commissie is bevoegd op verzoek van de werkgever dan wel de werknemer te oordelen over geschillen die naar hun mening de onderlinge verstandhouding schaden of kunnen schaden en over geschillen omtrent de interpretatie van bepalingen van de cao.
- 5.2 [verzoeker] stelt zich primair op het standpunt dat artikel 6c van het Reglement in strijd is met de cao bestuurders funderend onderwijs 2022. Dit is tweeledig:
- er is sprake van een beperking in doorgroeimogelijkheden (de maximering van schaal BB op trede 8); en
 - er is bij de inschaling geen rekening gehouden met de verhoging van de jaartaak.

De Commissie is van oordeel dat dit een geschil is aangaande de interpretatie van bepalingen van de cao en zij is derhalve bevoegd hier een oordeel over te geven.

- 5.3 In artikel 6c van het Reglement is vastgelegd dat het salaris van [verzoeker] niet boven het voor de werkgever vastgelegde maximum kan uitkomen. Het vastgelegde maximum van de werkgever betreft schaal BB regel 8.
- 5.4 Tussen partijen is niet in geschil dat de van toepassing zijnde schaal BB is. In de cao bestuurders funderend onderwijs wordt ten aanzien van die schaal een minimumbedrag en maximumbedrag genoemd. Het is aan partijen om onderling te bepalen op welk bedrag de werknemer wordt ingeschaald. Verder volgt uit de cao dat partijen afspraken met elkaar moeten maken over de doorstroming binnen de schaal. Daarvoor kunnen zij gebruik maken van de Handreiking Remuneratiebeleid.
- 5.5 De Commissie is van oordeel dat uit het feit dat partijen met elkaar afspraken moeten maken over de doorstroming binnen de schaal volgt dat het eenzijdig door de werkgever vaststellen van een lager maximumbedrag dan uit de cao volgt, niet toegestaan is. De cao biedt hiervoor geen aanknopingspunten. Sterker nog, uit bepaalde passages uit de



Handreiking volgt dat doorgroei naar het maximumbedrag juist wel tot de mogelijkheden dient te behoren.

- 5.6 Dit volgt onder andere uit de passages:
“Een voorbeeld van een mildere prikkel is de mogelijkheid om bij excellent uitoefenen van de functie het maximumsalaris van de functiegroep versneld te laten bereiken.”
“De beloning van de bestuurder kan zijn opgebouwd uit:
 - *Beloningsbasis;*
 - *Snelheid van doorgroei naar het maximumjaarinkomen;*
 - *Prestatieafhankelijke component.”*
- 5.7 Daar komt bij dat de schaalbedragen het resultaat zijn van onderhandelingen tussen cao-partijen. Het feit dat er in de cao geen treden meer zijn opgenomen maakt niet dat de werkgever het recht heeft te bepalen dat een werknemer nu, in tegenstelling tot voorheen, niet meer kan doorgroeien naar het maximum van de schaal.
- 5.8 Ook het feit dat bij de werkgever sprake is van een kleine stichting waar desondanks twee uitvoerend bestuurders werkzaam zijn, vormt geen valide reden tot maximering van het salaris op een lager bedrag dan het in de cao genoemde. Zoals [verzoeker] terecht heeft gesteld, is de zwaarte van de functie, en daarmee de bijbehorende schaal, objectief bepaald aan de hand van de OCW-criteria.
- 5.9 De Commissie benadrukt wel dat doorgroei in de schaal naar een hoger bedrag geen automatisme is, maar een resultaat moet zijn van afspraken tussen werkgever en werknemer over het functioneren en de prestaties van de bestuurder.
- 5.10 Gelet op bovenstaande is de Commissie van oordeel dat de doorgroeimogelijkheden van [verzoeker] worden beperkt, zonder dat daar een grondslag voor is. Het al dan niet doorgroeien in de schaal moet op grond van de cao en de van toepassing zijnde Handreiking het resultaat zijn van afspraken die werkgever en werknemer samen hebben gemaakt over het functioneren en het behalen van bepaalde doelen.
- 5.11 Ten aanzien van de feitelijke inschaling merkt de Commissie het volgende op. In artikel 2.2 lid 1 cao bestuurders funderend onderwijs is vastgelegd dat de arbeidsduur op jaarbasis 1800 uur bedraagt. Cao-partijen waren zich bij het vaststellen van de cao bewust van het feit dat in de cao bestuurders po een arbeidsduur van 1659 uur gold. Dat volgt immers uit de in de cao bestuurders funderend onderwijs 2022 opgenomen toelichting op artikel 2.2. Daarin staat onder andere: *“Dit artikel is een echter harmonisering van de bepalingen hierover in de beide bestuurderscao’s. Het PO kende*



een arbeidsduur van 1659 uur zonder verlofafspraken en het VO een arbeidsduur van (nagenoeg) 1800 uur met verlofafspraken.”

- 5.12 Uit de cao valt niet af te leiden dat bij de inschaling van werknemers rekening gehouden zou moeten worden met deze wijziging in arbeidsduur dan wel met een gelijkblijvend uurloon. Een en ander betekent dan ook dat de werkgever voor wat betreft de inschaling geen rekening hoefde te houden met het loon per uur van [verzoeker].
- 5.13 Gelet op bovenstaande is de Commissie van oordeel dat artikel 6c Reglement voor wat betreft de maximering van schaal BB regel 8 in strijd is met de cao bestuurders funderend onderwijs 2022.
- 5.14 Nu de Commissie heeft geoordeeld dat het reglement in strijd is met de cao, komt de Commissie niet toe aan het subsidiaire verzoek.
- 5.15 Ten aanzien van de verzoeken 3 t/m 6 zoals door [verzoeker] geformuleerd is onder randnummer 4.10 is de Commissie van oordeel dat deze verzoeken niet voldoen aan hetgeen in artikel 9.4 lid 1 cao bestuurders funderend onderwijs is bepaald. De Commissie is dan ook niet bevoegd zich daarover uit te spreken.

6. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen oordeelt de Commissie dat artikel 6c Reglement voor wat betreft de maximering van schaal BB regel 8 in strijd is met de cao bestuurders funderend onderwijs 2022. Ten aanzien van de overige verzoeken oordeelt de Commissie dat zij niet bevoegd is die in behandeling te nemen.

Vastgesteld te Utrecht op 23 januari 2025 door mr. drs. P.R. Slier, voorzitter, mr. drs. L. van Noort en G. van der Tang, leden, in aanwezigheid van mr. L. Verhoeven, secretaris.

w.g.

mr. drs. P.R. Slier
voorzitter

mr. L. Verhoeven
secretaris