



arbeidsrecht

# UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

## Is het wijzigen van de functie en het terugschroeven van het bijbehorende salaris door een werkgever toelaatbaar?

In de onderhavige zaak gaat het om een werknemer die in 1994 in dienst is getreden bij werkgever in de functie van eerste monteur. In zijn arbeidsovereenkomst is geen wijzigingsbeding opgenomen, wel is er een cao van toepassing. Werknemer wordt door werkgever gedetacheerd bij een zustervenootschap van werkgever, in de functie van bedrijfsleider/meewerkend voorman. Zijn salaris is daarbij verhoogd en gesteld op €3.500,00 bruto per maand. Op een zeker moment wordt werknemer teruggeplaatst in zijn oude functie als eerste monteur bij de hoofdvestiging. Dit heeft twee oorzaken. Ten eerste is het bij de zustervenootschap nogal rustig. Ten tweede is het functioneren van werknemer als bedrijfsleider bij de zustervenootschap ondermaats. Werknemer maakt geen bezwaar tegen deze terugplaatsing in zijn oude functie, althans heeft niet aangegeven dat hij hervatting van het werk in de functie van bedrijfsleider wil. Er ontstaat een verschil van mening tussen werkgever en werknemer over welk salaris aan werknemer betaald moet worden.

Werkgever stelt dat hij de werknemer twee salaris varianten heeft voorgelegd en dat werknemer daar niet, of in ieder geval te laat, op heeft gereageerd. Op grond daarvan heeft werkgever werknemer na vijf maanden, naar zijn mening terecht en in overeenstemming met de cao, ingedeeld in de salarisgroep van eerste monteur. Werkgever stelt dat van hem niet mocht worden verwacht dat werknemer werd teruggeplaatst in de oude functie met behoud van het salaris van fungerend bedrijfsleider. Werknemer heeft er ook redelijkerwijs niet op mogen vertrouwen dat die terugplaatsing geen gevolgen had voor zijn arbeidsvoorwaarden.

Werknemer is het daar niet mee eens. Volgens werknemer heeft werkgever wel degelijk bevestigd dat als werknemer zijn voormalige functie als monteur zou oppakken op de hoofdvestiging dit met behoud is van het basis bruto maandsalaris. Werknemer stelt daarnaast dat hij heeft gekozen voor behoud van het salaris en heeft aangegeven niet in te stemmen met een salarisverlaging. Dit blijkt ook wel uit het feit dat hij gedurende een periode van vijf maanden dat salaris nog heeft ontvangen. Onmiddellijk nadat zijn salaris werd verlaagd heeft hij daartegen bezwaar gemaakt. Werknemer vordert van werkgever het verschil tussen zijn overeengekomen salaris en hetgeen daadwerkelijk is betaald.



## arbeidsrecht

De rechter oordeelt als volgt. In de van toepassing zijnde cao is een bevoegdheid voor de werkgever opgenomen voor aanpassing van het salaris als een werknemer in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld. Maar een salarisverlaging vloeit hieruit niet automatisch voort. Het gaat om de vraag of - en zo ja - welke afspraken partijen hebben gemaakt over het salaris van werknemer bij terugplaatsing in zijn oude functie.

Dit geldt zowel voor de beoordeling van de vraag of de werkgever op basis van de cao het salaris kan verlagen, als voor de vraag of de werknemer met een loonverlaging akkoord moet gaan op basis van de criteria van de geldende rechtspraak (LJN BD1847, Stoof/Mammoet).

De rechter vindt dat vooropgesteld moet worden dat, mede gelet op de veelheid van andere onderwerpen in de correspondentie, het niet duidelijk was dat de keuze die werknemer werd gegeven het salarisvoorstel betrof. Daarnaast werd in de betreffende brief niet aangegeven wat het gevolg zou zijn als werknemer niet dan wel niet tijdig een keuze maakte. Op basis hiervan mocht en kon werknemer er dan ook niet van uitgaan dat het uitblijven van een tijdige keus een terugkeer naar het oude basissalaris betekende.

Werknemer mocht er van zijn kant op basis van de inhoud van de correspondentie en in combinatie met de reeds gedane betalingen redelijkerwijs vanuit gaan dat aan hem het bruto maandsalaris van € 3.500,00 per maand zou worden doorbetaald.

Werknemer heeft nadat werkgever hem heeft meegedeeld het salaris te verlagen aangegeven daarmee niet in te stemmen. Ook daaruit had werkgever moeten en kunnen afleiden dat werknemer in ieder geval niet de keus maakte om terug te vallen op het salaris behorend bij de functie van eerste monteur, maar koos voor behoud van het salaris behorend bij de functie van bedrijfsleider.

De conclusie van de rechter is dat werkgever ten onrechte - namelijk in strijd met de tussen partijen gemaakte afspraken omtrent behoud van het salaris - het salaris van werknemer heeft verlaagd. De vordering van werknemer wordt dan ook toegewezen.

**ECLI:NL:RBNNE:2014:692**