



arbeidsrecht

# UITSPRAAK VAN DE WEEK

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

## Mag werkgever de functie en het salaris van werknemer eenzijdig wijzigen?

**Er zijn omstandigheden denkbaar waardoor een werkgever de functie en het daarbij behorende salaris van werknemers eenzijdig wil wijzigen. In het algemeen gaat het dan om een lagere functie tegen een lager salaris. De vraag is of dat mag. Deze zaak gaat hierover.**

### Wat was er aan de hand?

Werknemer is vanaf 1 november 2000 in dienst van Bogra (hierna: ‘werkgever’), in de functie van productiemedewerker (aanvankelijk ingeschaald in salarisgroep C). Enkele jaren later is werknemer ingeschaald in salarisgroep D2. Werkgever besluit medio 2010 in verband met een strategische heroriëntatie tot een reorganisatie van de onderneming. Medio 2013 is het reorganisatieproces voltooid. Als gevolg van de reorganisatie wordt het personeelsbestand met een derde ingekrompen. Werkgever laat bij brief van 15 mei 2013 weten vanaf juli 2013 de functiewaardering van de overgebleven werknemers te wijzigen en het salaris daarop aan te passen. Dit houdt in een verlaging van het salaris, onder toepassing van een afbouwregeling van twee jaar, conform art 18 lid 5 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven (hierna: ‘de cao’). De in de cao opgenomen lonen zijn minimumlonen. Artikel 18 lid 5 van de cao luidt:

*“Indien een werknemer binnen een bedrijf een functie aanvaardt waaraan een lager loon is verbonden, kan het loon in vier termijnen van zes maanden met gelijke bedragen worden aangepast, zodat de werknemer na twee jaar het loon ontvangt dat behoort bij de nieuwe functie.”*

Werknemer laat werkgever bij brief van 12 juni 2013 weten niet akkoord te gaan met de eenzijdige wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden zoals door werkgever is meegedeeld in de brief van 15 mei 2013. Werkgever handhaaft zijn standpunt en deelt mee dat als de wijzigingen niet worden geaccepteerd, ze eenzijdig zullen worden doorgevoerd. Partijen vragen advies aan de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven (hierna: ‘de Vakraad’) om te beoordelen in welke functiegroep de nu door werknemer vervulde functie volgens de cao moet worden ingedeeld. De Vakraad oordeelt dat de werkzaamheden ingeschaald moeten worden in salarisgroep C. Werkgever deelt werknemer bij brief van 12 mei 2015 mee dat de indeling van zijn functie met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2013 zal worden aangepast naar salarisgroep C.



## arbeidsrecht

### **Vordering**

Werknemer is het er niet mee eens en stapt naar de rechter. Hij vordert voor recht dat de salarisverlaging nietig, althans niet rechtsgeldig is. Hij stelt zich op het standpunt dat hij een onveranderd recht heeft op zijn salaris zoals vastgesteld en uitbetaald tot 1 juli 2013. Werknemer vindt dat hij geen lager loon heeft aanvaard. De individuele arbeidsovereenkomst en cao bevatten geen eenzijdig wijzigingsbeding ex. art. 7:613 BW. De door werkgever doorgevoerde wijziging van functie en verlaging van het loon voldoen niet aan de criteria van artikel 6:248 lid 2 BW en ook niet aan de criteria uit vaste jurisprudentie (*Stoof/Mammoet*, JAR 208/204). Werkgever heeft een voorstel gedaan tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, maar deze zonder overleg of toestemming doorgevoerd. Een noodzaak tot wijzigen ontbreekt. De door werkgever opgevoerde reorganisatie biedt daarvoor onvoldoende grond, aldus werknemer.

### **Beoordeling**

#### *Aanvaarding andere functie*

De kantonrechter vindt dat artikel 18 lid 5 van de cao geen grondslag biedt voor wijziging van het salaris omdat niet is komen vast te staan dat werknemer een functie heeft aanvaard met een daaraan verbonden lager loon. Niet gesteld of gebleken is dat werkgever voorafgaand aan de brief van 15 mei 2013 – waartegen werknemer uitdrukkelijk heeft geprotesteerd – concreet met werknemer heeft gecommuniceerd welke functie hij ten gevolge van de reorganisatie is gaan vervullen en welk loon daaraan verbonden zou zijn. Zelfs als zou worden aangenomen dat werknemer feitelijk andere werkzaamheden is gaan verrichten zonder zich daartegen te verzetten, is dit onvoldoende om aan te nemen dat werknemer een andere functie met een daaraan verbonden lager loon heeft aanvaard in de zin van artikel 18 lid 5 van de cao. Verder stelt werkgever in algemene bewoordingen nog dat hij zijn medewerkers ten tijde van de reorganisatie steeds heeft voorgehouden dat het loongebouw zou worden aangepast als de organisatie zou 'staan'. Echter, zolang een voorgenomen aanpassing van het loongebouw niet is uitgewerkt tot een concreet voorstel van werkgever aan de betreffende werknemer kan van een aanvaarding daarvan door de werknemer geen sprake zijn.

#### *Eenzijdig wijzigingsbeding*

De kantonrechter vervolgt dat artikel 18 lid 5 van de cao niet kan worden gekwalificeerd als een eenzijdig wijzigingsbeding in de zin van artikel 7:613 BW, alleen al omdat artikel 18 lid 5 van de cao juist ziet op situaties waarin een werknemer een functie met daaraan verbonden lager loon aanvaardt. Ook de individuele arbeidsovereenkomst bevat geen eenzijdig wijzigingsbeding.

#### *Goed werkgeverschap*

Verder beroept werkgever zich erop dat werknemer op grond van goed werknemerschap de wijziging van zijn salaris moet accepteren. De kantonrechter merkt op dat voor het eenzijdig wijzigen van (arbeids)voorwaarden in een duurovereenkomst alleen in zeer uitzonderlijke situaties plaats is. Zeker als het een primaire arbeidsvoorwaarde als het loon betreft is grote terughoudendheid op zijn plaats.



## arbeidsrecht

Daartoe moet op basis van de door de Hoge Raad geformuleerde criteria in het Stoof/Mammoetarrest in de eerste plaats (stap 1) worden onderzocht of er sprake is van een wijziging van de omstandigheden waarin werkgever als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Als het antwoord bevestigend is, zal beoordeeld moeten worden of het gedane voorstel tot wijziging van de overeenkomst in het licht van alle omstandigheden van het geval redelijk is (stap 2). Ten slotte zal moeten worden gezien of de aanvaarding van het voorstel in redelijkheid van de werknemer kan worden gevergd (stap 3). Al met al oordeelt de kantonrechter dat het voorstel van werkgever niet aan de criteria van het zogenaamde Stoof/Mammoetarrest (stap 1) voldoet. De tweede en derde stap behoeven daarom geen bespreking.

### **Conclusie**

Naar het oordeel van de kantonrechter is onvoldoende gebleken dat de reorganisatie ten aanzien van werknemer tot een zodanige wijziging van omstandigheden heeft geleid dat werkgever daarin als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden het contractueel overeengekomen salaris van werknemer te wijzigen, of beter gezegd daartoe een voorstel te doen.

Werkgever heeft geen stukken overgelegd ter onderbouwing van zijn financiële positie en heeft niet geconcretiseerd wat de financiële gevolgen zijn bij ongewijzigde voortzetting van de bestaande afspraken. De omstandigheid dat andere werknemers het voorstel van werkgever wel hebben aanvaard maakt het aan werknemer gedane voorstel nog niet redelijk. Werknemer heeft onveranderd recht op zijn salaris zoals vastgesteld en uitbetaald tot 1 juli 2013.

**Vindplaats: ECLI:NL:RBNHO:2015:11656**