

RECHTSPRAAK

## werknemer/B2B Telecom

### ***B2B Telecom niet gerechtigd tot eenzijdige loonsverlaging van 10%. Geen onderzoek naar minder ingrijpende maatregelen***

Werknemer is in dienst van B2B Telecom. Op 27 mei 2010 heeft een overleg plaatsgevonden tussen de directie en de werknemers van B2B Telecom. Tijdens dit overleg wordt meegedeeld dat vanwege noodzakelijke kostenbesparingen de salarissen met tien procent zullen worden verlaagd. Thans vordert werknemer achterstallig salaris vanaf juni 2010. Hij stelt dat B2B Telecom niet gerechtigd was eenzijdig het salaris te verlagen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De directeur van B2B Telecom heeft verklaard dat werknemer niet expliciet heeft geprotesteerd tegen de loonsverlaging. Werknemer heeft echter niet ondubbelzinnig ingestemd met de voorgestelde loonsverlaging. Meegewogen wordt dat een loonsverlaging een ingrijpend karakter heeft met voor werknemer nadelige gevolgen en dat niet zonder meer mag worden aangenomen dat een werknemer instemt met een dergelijke loonsverlaging. Voorts is geen eenzijdig wijzigingsbeding ex artikel 7:613 BW overeengekomen. Aan de hand van het arrest Stoof/Mammoet (HR 11 juli 2008, *JAR* 2008/204) wordt beoordeeld of er op grond van artikel 7:611 BW grond is voor de salarisverlaging. In de eerste plaats wordt onderzocht of de werkgever daarin als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, en of het door hem gedane voorstel redelijk is. In het kader van de beoordeling of B2B Telecom als een goed werkgever tot een loonsverlaging had mogen komen, acht de kantonrechter van belang dat in onderhavige casus een (eenzijdige) wijziging van de meest primaire arbeidsvoorwaarde, te weten het loon, in geding is. Een (tijdelijke) loonsverlaging moet in beginsel worden beschouwd als een van de laatste maatregelen voor een werkgever om tot een kostenbesparing te komen. Voor een loonskorting geldt, nog meer dan voor de eenzijdige wijziging van andere (secundaire) arbeidsvoorwaarden, dat het op de weg van de werkgever ligt om een zorgvuldig onderzoek te verrichten naar de noodzakelijkheid van een dergelijke maatregel. Hierbij dient de werkgever met name te onderzoeken of minder ingrijpende maatregelen mogelijk zijn om de nagestreefde kostenbesparing te realiseren. Van een dergelijk zorgvuldig onderzoek is in onderhavig geval in het geheel géén sprake. De hoogte van de loonsverlaging is min of meer intuïtief bepaald. B2B heeft derhalve niet als goed werkgever aanleiding kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot een (tijdelijke) vermindering van het loon. Niet beoordeeld hoeft meer te worden of het voorstel redelijk is. Volgt toewijzing van de vorderingen.

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 28-12-2011

**ECLI:** ECLI:NL:RBUTR:2011:BV3046

**Zaaknummer:** 755893 UC EXPL 11-8243 MHE

**Rechters:** R.C. Hartendorp

**Advocaten:** C.J.F. van Rijswijk

**Wetsartikelen:** 7:611 BW en 7:613 BW