

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Artikel 7:613 BW leent zich niet voor individuele wijziging van primaire arbeidsvoorwaarden. Stoof/Mammoet evenmin maar artikel 6:248 en 6:258 BW wel. Zolang bedrijfsarts meent dat werknemer niet kan re-integreren, schendt werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet door niet in te gaan op dergelijke verzoeken van werkgever

Werknemer is op 1 maart 2012 voor de duur van 12 maanden als '1e monteur met APK II bevoegdheid' in dienst getreden van werkgever, tegen een brutoloon van € 2.800. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst was werknemer in het bezit van een IBKI-bevoegdheidspas 'Keurmeester Periodieke Keuring Lichte Voertuigen'. In mei en de eerste week van juni heeft werknemer examen gedaan voor verlenging van zijn IBKI-bevoegdheid. Hij heeft deze examens niet gehaald. Met ingang van 1 oktober 2012 heeft de werkgever het loon aangepast, omdat werknemer een deel van de contractuele afspraken niet nakomt. Werknemer achtte de loonsverlaging van € 700 niet redelijk. Vanaf december 2012 tot einde dienstverband heeft werkgever in het geheel geen loon meer betaald, omdat werknemer ten onrechte arbeidsongeschikt zou zijn. Daags voor het bezoek aan de bedrijfsarts had werknemer zijn examen IBKI gehaald, maar dit verzwegen tegenover de bedrijfsarts die vaststelde dat werknemer door spanningsklachten zich niet langer kon concentreren. De bedrijfsarts heeft evenwel geoordeeld dat werknemer niet kon re-integreren. Op uitnodiging van de werkgever te re-integreren heeft werknemer niet gereageerd. Het geschil van partijen roept twee vragen op. De eerste is: mocht werkgever het overeengekomen loon van werknemer per 1 oktober 2012 eenzijdig met € 700 bruto per maand verminderen? De tweede vraag luidt: mocht werkgever de loondoorbetaling met ingang van december 2012 stopzetten?

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor een verlaging van het loon kan de werkgever geen beroep doen op het eenzijdige wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW. Al lijkt die wetsbepaling – net als artikel 19 van de arbeidsovereenkomst van partijen – op het eerste gezicht ook dáárvoor te zijn geschreven, geldt deze wettelijke regeling alleen voor de eenzijdige wijziging van collectieve (secundaire of tertiaire) arbeidsvoorwaarden, waartoe de werkgever zich de wijzigingsbevoegdheid heeft voorbehouden, ongeacht de omstandigheden die daartoe aanleiding geven. In het algemeen geldt dat de werkgever het loon niet kan verlagen zonder dat de werknemer daarmee uitdrukkelijk instemt. De vraag is of en – zo ja – onder welke omstandigheden van de werknemer mag worden gevergd dat hij met een loonsverlaging instemt. In het midden kan blijven of deze rechtspraak wel van toepassing is op een loonsverlaging (in de zaak Stoof/Mammoet ging het om een functiewijziging).

Hierover kan van mening worden verschild. Maar ook indien dat het geval zou zijn, dient daarbij de terughoudendheid te worden betracht die gepast is, nu het om wijziging van het loon, de belangrijkste primaire arbeidsvoorwaarde, gaat. Juist omdat de werknemer van het loon financieel afhankelijk is en hij zijn uitgavenpatroon daarop duurzaam zal hebben aangepast, bestaat voor eenzijdige loonsverlaging in het algemeen minder ruimte dan voor wijziging van de functie-inhoud. In een geval als in dit geding aan de orde, waarin de bevoegdheid om als APK-keurmeester te werken tijdens het dienstverband is vervallen, zal een (tijdelijke) wijziging van de overeengekomen werkzaamheden in de rede liggen. Maar dat betekent dus niet zonder meer dat ook een overeenkomstige verlaging van het loon kan worden doorgezet. Of uit een functiewijziging ook een loonsverlaging voortvloeit, moet worden beoordeeld aan de hand van een strengere maatstaf. Anders dan werkgever meent, was de kwestie van de tijdige verlenging van de APK-bevoegdheid geen kwestie die alleen werknemer persoonlijk aanging. Doordat werkgever hem (mede) als APK-keurmeester voor een jaar in dienst had genomen en omdat zij bij het aangaan van het dienstverband wist of kon weten dat de IBKI-bevoegdheidspas van werknemer op 9 juli 2012 – dus gedurende het jaar waarvoor de arbeidsovereenkomst was aangegaan – verliep, heeft werkgever het risico genomen dat werknemer niet tijdig voor het vereiste examen zou slagen. Dat men voor dit examen normaliter probleemloos slaagt, maakt dit niet anders. Niet gesteld of gebleken is dat aan werknemer kan worden verweten dat hij bij zijn pogingen om het examen succesvol af te leggen opzettelijk of bewust roekeloos heeft gehandeld.

Wat de tweede vraag betreft oordeelt de kantonrechter dat zolang de bedrijfsarts zijn oordeel over onmogelijkheden tot werkhervatting niet aanpaste, de werknemer terecht mocht menen niet op de verzoeken van werkgever tot re-integratie over te gaan.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-06-2013

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:CA2717

Zaaknummer: 848962 UC EXPL 13-435 LH 4059

Rechters: H.M.M. Steenberghe

Advocaten: M.J.P. Leenders

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:613 BW en 6:248 BW