

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Aanvaarding van voorstel tot functiewijziging met geleidelijke afbouw salaris binnen drie jaar kan niet van werkneemster worden gevergd. Wel wordt bepaald dat loon in een periode van vijf jaar in gelijke jaarlijkse delen van 20% gefaseerd mag worden afgebouwd.

Werkneemster is sinds 1991 in dienst van werkgeefster, die actief is in de thuiszorg. Aanvankelijk bekleedde werkneemster de functie van teamleider met als functiegroep FWG 45. Sinds 1 januari 2002 is zij herplaatst in de functie van planner, waarbij functiegroep FWG 40 behoort. Aan werkneemster is een salarisgarantie gegeven in die zin, dat zij een aanvulling ontvangt die tezamen met het salaris van planner (FWG 40) neerkomt op een salaris op het niveau FWG 45. Met ingang van 1 oktober 2012 is de functie van planner komen te vervallen. In plaats daarvan is de functie van Administratief Ondersteuner Roosteren in het leven geroepen. De daarbij behorende functiegroep is FWG 35. Deze functie is werkneemster aangeboden. Ook is voorgesteld een afbouw van haar salaris te laten plaatsvinden, inhoudende het eerste jaar 100%, het tweede jaar 50% en het derde jaar 25%. Voor de intramurale werkzaamheden is voorgesteld een afbouw te laten plaatsvinden van FWG 45 (inclusief garantieregeling) naar FWG 35 en voor de extramurale werkzaamheden van FWG 45 (inclusief garantieregeling) naar FWG 40. Werkneemster heeft het aanbod niet aanvaard. Kern van het geschil is de vraag of werkneemster in de functie Administratief Ondersteuner Roosteren mag worden geplaatst en of het salaris conform de afbouwregeling mag worden verlaagd. Partijen verzoeken de kantonrechter ex artikel 96 Rv hierover een beslissing te geven.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de criteria uit het arrest Stoof/Mammoet kon werkgeefster onder de gegeven omstandigheden als goed werkgeefster onderhavig voorstel doen. Dat voorstel was immers een uitvloeisel van een door werkgeefster en ondernemingsraad noodzakelijk geachte reorganisatie. Dat voorstel kan op zichzelf beschouwd ook als redelijk worden aangemerkt, aangezien een grote organisatie als die van werkgeefster jegens haar werknemers een eenduidig personeelsbeleid in lijn met de CAO VVT heeft te voeren en de nieuwe functie op verantwoorde wijze is ondergebracht in FWG 35. Van werkneemster kan niet worden gevergd dat zij het voorstel integraal aanvaardt. In aanmerking wordt genomen dat werkneemster gedurende meer dan twintig jaar op loyale wijze invulling heeft gegeven aan haar dienstbetrekking en zij reeds eerder (in 2002) heeft ingestemd met een functiewijziging van teamleider naar planner. Werkneemster is kostwinner en onverkorte doorvoering van het voorstel zou leiden tot een inkomensverlies van minstens € 300 euro per

maand, hetgeen gerelateerd aan de hoogte van haar loon substantieel is. Daarnaast heeft een dergelijke loonsverlaging consequenties voor haar pensioenopbouw en de hoogte van het dagloon in het kader van de werknemersverzekeringen en is werknemster thans 59 jaar oud, waardoor zij redelijkerwijs geen uitzicht meer heeft om (desnoods elders) nog een carrièrestap te maken om haar inkomensverlies (enigszins) goed te maken. Toch kan wel van werknemster worden gevergd dat zij genoeg neemt met minder loon. Geoordeeld wordt dat het loon in een periode van vijf jaar in gelijke jaarlijkse delen van 20% gefaseerd mag worden afgebouwd van FWG 45 (inclusief garantieregeling) naar FWG 40 voor zowel de intramurale en de extramurale werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 04-09-2013

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2013:8270

Zaaknummer: 589943 CV EXPL 13-157

Rechters: A. Fokkema

Advocaten: A.M. Boogaart en H.J. Funke

Wetsartikelen: 7:611 BW en 96 Rv