

RECHTSPRAAK

werkgever/FNV Bondgenoten

Geen stilzwijgende instemming met salary freeze door niet te protesteren tegen maatregel. Werknemers onvoldoende geïnformeerd over de beweegredenen van de maatregel. CZ-arrest.

Werkgever heeft eind 2008 een ‘maatregel’ aangekondigd, inhoudende dat met ingang van 2009 het salaris van de werknemers niet zal stijgen conform de cao-regels (*salary freeze*). De bevrozing van de salarissen is besproken met de GOR. De GOR heeft met de maatregel ingestemd onder de voorwaarde dat werkgever schriftelijk toezegt dat de periodieken weer worden uitgekeerd zodra de financiële ruimte er weer is. Werkgever heeft aan die voorwaarde voldaan. Individuele werknemers van werkgever hebben niet geprotesteerd tegen het niet toekennen van individuele periodieken over 2009. FNV c.s. keren zich tegen de *salary freeze*. De centrale vraag is of werkgever mocht aannemen dat werknemers die als gevolg van de *salary freeze* over 2009 geen periodiek hebben ontvangen, welbewust met de desbetreffende maatregel hebben ingestemd omdat zij daartegen niet hebben geprotesteerd. De kantonrechter heeft de vorderingen van FNV afgewezen. Het hof daarentegen oordeelde – onder verwijzing naar HR 12 februari 2010, ECLI:NL:HR:2010:BK3570 (CZ-arrest) – dat werkgever onvoldoende duidelijkheid heeft verschaft. Werkgever heeft weliswaar bericht dat er geen periodieke verhoging zou plaatsvinden en dat deze maatregel een onderdeel was van een pakket aan maatregelen om de kosten te verminderen en de omzet te verhogen, maar heeft de gronden daarvoor onvoldoende toegelicht. Onder die omstandigheden mocht zij niet aannemen dat werknemers die als gevolg van de *salary freeze* over 2009 geen periodiek hebben ontvangen, welbewust met de desbetreffende maatregel hebben ingestemd omdat zij niet daartegen hebben geprotesteerd. Tegen dit oordeel keert werkgever zich in cassatie.

De advocaat-generaal concludeert als volgt. Werkgever voert als klacht(en) aan dat het hof van mening is dat pas dan mag worden aangenomen dat de groep werknemers die door de *salary freeze* over 2009 geen periodiek hebben ontvangen, daarmee akkoord zijn gegaan, wanneer werkgever niet alleen vooraf duidelijkheid heeft verschaft over (1) de inhoud van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden dat voor de betrokken werknemers een verslechtering inhoudt, maar ook (2) over de gronden daarvan. Door niet alleen te vereisen (1) dat werkgever aan de betrokken werknemers duidelijkheid verschaft over de inhoud van de door werkgever gewenste tijdelijke verslechtering van arbeidsvoorwaarden, maar ook (2) over de beweegredenen daarvoor, is het hof uitgegaan van een onjuiste rechtsopvatting, door strengere eisen te hanteren dan de Hoge Raad deed in het CZ-arrest. De A-G concludeert als volgt. Uit het CZ-arrest volgt dat de werkgever slechts erop mag vertrouwen dat een

individuele werknemer heeft ingestemd met een wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden die voor hem een verslechtering daarvan inhoudt, indien aan de werknemer duidelijkheid over de inhoud van die wijziging is verschaft en op grond van verklaringen of gedragingen van de werknemer (door de werkgever) mag worden aangenomen dat deze welbewust met die wijziging heeft ingestemd. Tussen beide aspecten bestaat een verband: aan de werknemer moet de inhoud van het voorstel duidelijk zijn, wil hij ermee welbewust kunnen instemmen. Afhankelijk van de omstandigheden van het geval, kan het instemmingsvereiste worden geoperationaliseerd in de vorm van een ondubbelzinnige instemming (een vereiste dat ook bekend is in de sfeer van ontslag of het doen van afstand van rechten in verband met de overgang van de onderneming). In HR 28 mei 1999 (Kuypers II), waarnaar het CZ-arrest in dit verband verwijst, werden de werknemers tijdens een personeelsbijeenkomst onverhoeds geconfronteerd met een voorgestelde salarisverlaging. In de zaak CZ daarentegen was de aangekondigde wijziging van de pensioenregeling van tevoren gecommuniceerd en hadden de betrokken werknemers daarmee ingestemd door het voor akkoord ondertekenen van een formulier (zij het dat nadien de vraag rees, of daarbij op een bepaald punt voldoende duidelijkheid was verschaft, omdat dat punt niet ondubbelzinnig uit het ondertekende stuk bleek). In de onderhavige zaak heeft het hof geoordeeld dat een maatregel was afgekondigd. Hiermee brengt het hof tot uitdrukking dat werkgever bij haar werknemers niet zozeer de indruk heeft gewekt hun instemming te willen verkrijgen met de maatregel, maar veeleer de indruk dat deze maatregel als een gegeven diende te worden beschouwd. De wijze waarop de maatregel aan het personeel bekend is gemaakt, is een omstandigheid waarmee rekening kan worden gehouden bij het beantwoorden van de vraag of werkgever het stilzwijgen van werknemers mocht opvatten als een blijk van instemming met de maatregel. In casu zouden de beweegredenen meer inzicht hebben verschaft.

Werkgever heeft nog aangevoerd dat hij de beweegredenen voor het doen van een *salary freeze* niet hoeft mee te delen wegens concurrentiegevoeligheid (anders dan in de WOR geldt geen verplichting tot toelichting en ontbreken ook geheimhoudingsverplichtingen ex art. 20 WOR). De vakbonden daarentegen verwijzen naar artikel 7:611 BW en overwegen dat globale beweegredenen verlangd kunnen worden. Het oordeel van het hof in casu impliceert niet dat een werkgever in zijn individuele of collectieve communicatie met de werknemers steeds de beweegredenen voor een voorgestelde verslechtering van de arbeidsvoorwaarden (gedetailleerd met vertrouwelijke bedrijfsinformatie) zou moeten onderbouwen. Ik denk ook niet dat het hof dat heeft bedoeld met zijn gebruik van de term 'gronden'. Daarentegen kan inzicht bij de werknemers in de achtergronden van een afgekondigde maatregel relevant zijn, ten minste als de werkgever uit het gebrek aan protest daartegen stilzwijgende instemming daarmee wil afleiden. In cassatie voert werkgever opnieuw aan dat de achtergrond van de *salary freeze* was dat, gezien de terugval in de omzet eind 2008, door af te zien van de periodiek kon worden voorkomen dat ontslagen zouden moeten vallen. Zo is de maatregel volgens het hof kennelijk niet aan het personeel voorgelegd; er is volgens het hof bericht dat de maatregel onderdeel was van een pakket aan maatregelen om de kosten te verminderen en de omzet te verhogen.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De in het middel aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Dit behoeft, gezien artikel 81 lid 1 Wet RO, geen nadere motivering nu de klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 13-02-2015

ECLI: ECLI:NL:HR:2015:305

Zaaknummer: 14/00725

Rechters: F.B. Bakels, A.M.J. van Buchem-Spapens, G. Snijders, G. de Groot en T.H. den Tanja-van Broek

Advocaten: S.F. Sagel, R.P.J.L. Tjittes en F.M. Dekker

Wetsartikelen: 3:33 BW, 7:611 BW, 7:613 BW en CAO in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie