

RECHTSPRAAK

werkneemster/Gulf Oil Nederland B.V.

Voorstel werkgever om – na het aftreden van werkneemster als statutair bestuurder – geen dertiende maand meer toe te kennen, doorstaat Stoof/Mammoet-toets.

Werkneemster is in dienst van Gulf Oil. Gulf Oil maakt deel uit van de Enviem Groep met aan het hoofd Enviem Holding B.V. Enviem Wholesale Holding B.V. is de dochteronderneming van Enviem Holding. Gulf Oil is een dochteronderneming van Wholesale Holding B.V. Per 1 augustus 2012 is werkneemster als statutair bestuurder van Gulf Oil en Enviem Wholesale Holding B.V. uitgeschreven bij het Handelsregister van de Kamer van Koophandel.

Werkneemster heeft in december 2010, 2011 en 2012 een dertiende maand ontvangen. In 2013 is geen dertiende maand uitbetaald. Werkneemster vordert uitbetaling van de dertiende maand over 2013 en 2014. Zij stelt dat de dertiende maand een (mondeling) overeengekomen arbeidsvoorwaarde, dan wel een verworven aanspraak is. Gulf Oil vordert in reconventie terugbetaling van de dertiende maand over 2012.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Na het aftreden als statutair directeur hebben partijen de arbeidsovereenkomst voortgezet (HR 15 april 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS2713). De tot dan toe tussen partijen bestaande arbeidsvoorwaarden, waaronder de dertiende maand, zijn voortgezet, aangezien de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd. De kantonrechter stelt vast dat Gulf Oil in 2013 een eenzijdig voorstel heeft gedaan tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Deze wijziging moet worden getoetst aan de hand van het arrest Stoof/Mammoet (HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD11847). Gesteld noch gebleken is immers dat Gulf Oil een beroep kan doen op een eenzijdig wijzigingsbeding. Allereerst zal moet worden beoordeeld of Gulf Oil in de gewijzigde omstandigheden als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden in het doen van onderhavig wijzigingsvoorstel en of dat voorstel redelijk is. De taken en verantwoordelijkheden van werkneemster zijn sinds 1 augustus 2012 wezenlijk veranderd. Dit is een goede aanleiding tot het doen van het wijzigingsvoorstel. Het voorstel van Gulf Oil is redelijk. De dertiende maand vormt niet, zoals het loon, een kernvoorwaarde van de arbeidsovereenkomst. Ter zitting heeft Gulf Oil onbetwist gesteld dat al het kantoorpersoneel binnen Gulf Oil geen dertiende maand ontvangt. Dat Gulf Oil heeft besloten om werkneemster, die per 1 augustus 2012 een gewone werkneemster is geworden, gelijk te behandelen als deze werknemers is niet onredelijk. Het enkele feit dat deze werknemers, zoals werkneemster heeft betoogd, wel een bonus ontvangen, maakt dat niet anders. Het was ook redelijk geweest als Gulf Oil het maandelijks loon had verlaagd. Gesteld noch gebleken is dat de jaarlijkse verlaging van de beloning met €

14.424, bruto (€ 173.088 in plaats van € 187.512 bruto per jaar) in het licht van de thans door werknemster verrichte werkzaamheden en bijbehorende verantwoordelijkheden, onredelijk zou zijn. Vervolgens dient beoordeeld te worden of aanvaarding van het door de werkgever gedane redelijke voorstel in het licht van de omstandigheden van het geval in redelijkheid van werknemster gevegd kan worden. Hoewel de jaarlijkse beloning van werknemster met omstreeks 8% is verminderd, waren de financiële gevolgen voor werknemster aanzienlijk groter geweest als haar arbeidsovereenkomst door het aftreden was geëindigd. Werknemeester kwam dan ook niet de vrijheid toe om het voorstel tot wijziging te weigeren. De vordering van werknemster wordt afgewezen. Onder verwijzing naar hetgeen in conventie is overwogen, heeft Gulf Oil in 2012 de dertiende maand uit hoofde van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst voldaan. Van onverschuldigde betaling is derhalve geen sprake. De vordering van Gulf Oil in reconventie wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-03-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:1863

Zaaknummer: 3351895 \ CV EXPL 14-5022 (CB)

Rechters: W.A. Swildens

Advocaten: J. Schulp, L.H.F. Stuurop en F.W. Aartsen

Wetsartikelen: 7:611 BW