

RECHTSPRAAK

Federatie Nederlandse Vakbeweging c.s./TSN Thuiszorg B.V. c.s.

Eenzijdige verlaging van salaris door thuiszorgorganisatie is niet rechtsgeldig. Herindelingsprocedure zoals opgenomen in cao is ten onrechte niet gevolgd.

Werknemers zijn in dienst van TSN, een organisatie die (huishoudelijke) hulp biedt aan mensen die daar behoefte aan hebben. Op de arbeidsovereenkomsten is van toepassing de CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingstehuizen en de Thuiszorg (CAO VVT). Het betreft een standaard-cao. Voor huishoudelijke werkzaamheden wordt een HH1-indicatie afgegeven en voor huishoudelijke werkzaamheden plus hulp bij de organisatie van het huishouden een HH2-indicatie. Op 22 april 2015 heeft TSN aan werknemers een brief gestuurd, waarvan de inhoud kort gezegd is dat het loon met ingang van 18 mei 2015 wordt aangepast. Er wordt een afbouwregeling aangekondigd en toegelicht; tevens worden verlof- en compensatie-uren per 17 mei 2015 gewaardeerd op het oude en het nieuwe uurloon. Het verschil zal worden uitbetaald. In de brief is per werknemer het toepasselijke uurloon ingevuld, de verhouding tussen HH1- en HH2-werk in de afgelopen drie perioden, en het bedrag van de afbouwregeling. Centrale vraag is of de aanpassing van het loon rechtsgeldig is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Kern van het verweer van TSN is dat de aanpassing van het loon volgt uit de juiste toepassing van de cao. Dit verweer wordt niet gevolgd. Op basis van de stukken en hetgeen werknemers ter zitting hebben verklaard is er geen reden om te twifelen aan de juistheid van de in het verleden gemaakte functie-indeling en het daaraan gekoppelde salaris. Die werkzaamheden behorend bij die functie vormen de bedongen arbeid. Dat werknemers zich hebben neergelegd bij een beperkt werkaanbod en daarmee een andere functie hebben aanvaard is niet gebleken. Dat werknemers thans in een aantal gevallen ander werk opgedragen krijgen, of slechts een deel van de werkzaamheden die behoren bij hun functie, is een keuze van TSN en de gevolgen daarvan komen dan ook voor rekening en risico van TSN als werkgever. Dat het veranderde werkaanbod mogelijk mede het gevolg is van maatschappelijke ontwikkelingen en het dalen van de gemiddelde door opdrachtgevers betaalde tarieven maakt dat niet anders. De veranderingen in de thuiszorg spelen immers al jaren en TSN is daardoor zeker niet overvallen. Werknemers zijn wat hun functie betreft in het verleden ingedeeld in een functiegroep zoals bepaald in artikel 3.1 van de cao. Op grond van artikel 3.2 van de cao is vervolgens het salaris bepaald. Het uurloon wordt dus niet bepaald door de feitelijk verrichte werkzaamheden maar aan de hand van de functie-indeling. Door

TSN is niet aannemelijk gemaakt dat de functie-indeling van eisers over de periode tot 18 mei 2015 onjuist is. Indien de werkzaamheden veranderen en niet meer overeenkomen met de functie-indeling zal op grond van artikel 11.2 lid 2 onderdeel b de herindelingsprocedure van artikel 11.3 van de cao gevolgd moeten worden. Dat is tot op heden niet gebeurd en leidt tot de conclusie dat het niet volgen van de herwaarderingsprocedure aan een salariswijziging in de weg staat.

Tussen partijen staat vast dat de arbeidsovereenkomsten tussen eisers en TSN afgezien van één nader te bespreken werkneemster, geen eenzijdig wijzigingsbeding bevatten. Het antwoord op de vraag of aanvaarding van het voorstel in redelijkheid van eisers geveerd kan worden (art. 7:611 BW), wordt ontkennend beantwoord. TSN wentelt de mismatch tussen de salariering van de verrichte werkzaamheden en de daartegenover staande inkomsten afkomstig van de opdrachtgevers af op de werknemers. De teruggang in salariering is voor de werknemers aanzienlijk waarbij bedacht dient te worden dat zij zich bevinden in de onderste regionen van het salarisgebouw. Aannemelijk is dat de werknemers als gevolg van de achteruitgang in salaris in financieel zeer slecht weer belanden en dit problemen kan opleveren voor het voldoen van de vaste lasten. Ook heeft de achteruitgang in salaris gevolgen voor de pensioenopbouw, vakantiegeld, vakantie-uren en eventuele uitkeringen in het kader van de socialeverzekeringswetgeving. Door TSN is weliswaar een afbouwregeling aan werknemers aangeboden maar die afbouwregeling is uitermate beperkt qua omvang en duur. Met betrekking tot één werkneemster staat tussen partijen vast dat in haar arbeidsovereenkomst een eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen. Dat leidt met betrekking tot haar situatie echter niet tot een ander oordeel. Ook met een wijzigingsbeding is het TSN niet toegestaan zaken aan te passen in strijd met de dwingende bepalingen van de cao. Het verweer van TSN dat naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid de belangen van de werknemers dienen te wijken voor het belang van TSN gelet op de slechte financiële toestand waar TSN in verkeert, wordt onder verwijzing naar hetgeen hiervoor is overwogen verworpen. Het wordt TSN verboden eenzijdig de functies te wijzigen en de lonen te verlagen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2015:5017

Zaaknummer: 4490501 CV EXPL 15-5140

Rechters: G. van Eerden

Advocaten: A. Simsek, M.B. van Voorthuizen, M.L.C.M. van Kalmthout en Y.M. Nijhuis

Wetsartikelen: 7:611 BW