

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Zuyderland Medisch Centrum

Uitleg bepaling CAO GGZ. De tussen partijen afgesproken salarisverlaging van werknemer - na aanvaarding van functie op lager niveau in verband met een reorganisatie - is in strijd met de cao en dus nietig.

Werknemer is per 15 maart 1982 bij de rechtsvoorganger van Stichting Zuyderland Medisch Centrum (hierna: Zuyderland) in dienst getreden. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO GGZ (hierna: de cao) van toepassing. Binnen de GGZ heeft een reorganisatie plaatsgevonden, waarbij de functie van werknemer is vervallen. Met ingang van 1 juli 2013 is de functie van werknemer gewijzigd van Projectmedewerker in Logistiek medewerker distributie. Met werknemer is afgesproken dat zijn salaris in verband met de functiewijziging wordt verlaagd. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat de wijziging van de arbeidsvoorwaarden door Zuyderland met ingang van 1 juli 2013 nietig is, daar deze op grond van een onrechtmatige afwijking van de cao tot stand is gekomen. Tevens vordert hij Zuyderland te veroordelen tot onverminderde betaling van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden zoals deze voor 1 juli 2013 aan werknemer werden toegekend. De kern van het geschil betreft de interpretatie van de bepaling die is neergelegd in hoofdstuk 16, onderdeel B, artikel 3 van de destijds geldende cao. In voornoemde bepaling staat onder meer opgenomen dat Zuyderland verplicht is een doorlopend sociaal plan overeen te komen met de werknemersorganisaties. In het sociaal plan dienen onder andere regelingen te zijn opgenomen met betrekking tot de wijze waarop het salarisperspectief van de werknemer behouden blijft en de wijze waarop de extra kosten, derving van compensatie en vergoedingsregeling worden gecompenseerd. Werknemer stelt zich op het standpunt dat ten tijde van de wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden van een dergelijk doorlopend sociaal plan geen sprake was. Dit brengt werknemer tot de conclusie dat Zuyderland ten nadele van hem is afgeweken van de cao, welke afwijking als nietig dient te worden beschouwd. Zuyderland verwijst naar de 'Overeenkomst van kaderafspraken inzake personele herplaatsing' (hierna: de kaderregeling) die zij met de vakorganisaties heeft gesloten en stelt dat de kaderregeling als een doorlopend sociaal plan in de zin van de cao wordt beschouwd.

De kantonrechter oordeelt, uitgaande van de stelling van Zuyderland dat de kaderregeling wordt beschouwd als doorlopend sociaal plan in de zin van de cao, als volgt. Noch de destijds geldende cao noch de CAO Sociale Begeleiding Ziekenhuizen - waarnaar de kaderregeling

verwijst - voorziet in de mogelijkheid voor Zuyderland om het salaris van een medewerker die een functie op een lager niveau aanvaardt te verlagen. Integendeel, de garantie die de CAO Sociale Begeleiding Ziekenhuizen beoogt te bieden is nu juist dat het salaris van de werknemer die een lagere functie aanvaardt wordt bevroren indien dat salaris meer bedraagt dan het maximumsalaris van de nieuwe functie, vermeerderd met 10%. Bovendien kan de zinsnede 'de wijze waarop het salarisperspectief van de werknemer behouden blijft' - zoals gebruikt in de CAO GGZ - niet anders worden uitgelegd dan dat het salaris van de werknemer, en de ontwikkeling daarvan in de toekomst, gewaarborgd dient te blijven. De kantonrechter komt dan ook tot het oordeel dat de wijziging van de arbeidsvoorwaarden van werknemer in strijd is met de cao en dus nietig. De gevorderde verklaring voor recht wordt derhalve toegewezen, evenals de veroordeling tot onverminderde betaling van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden zoals deze voor 1 juli 2013 aan werknemer werden toegekend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:1997

Zaaknummer: 04 4396102 CV 15-8443

Advocaten: B.M.M. Custers en A.L.W.G. Houtakkers

Wetsartikelen: CAO GGZ en CAO Sociale Begeleiding Ziekenhuizen