

RECHTSPRAAK

werknemer/Bogra B.V.

Salarisverlaging als gevolg van nieuwe functie-inschaling na reorganisatie niet rechtsgeldig. Geen wijziging van omstandigheden op grond waarvan werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

Werknemer is met ingang van 1 november 2000 in dienst getreden bij Bogra in de functie van productiemedewerker (salarisgroep C). Enkele jaren later is werknemer ingeschaald in functiegroep D2. Het in deze functiegroep tot 1 juli 2013 verdiende salaris van werknemer bedraagt € 2.362,45 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en andere emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven (hierna: de cao). Als gevolg van een reorganisatie heeft Bogra haar loongebouw aangepast. Aan werknemer is op 15 mei 2013 geschreven: 'Jouw huidige salaris bedraagt € 2.362,45 bruto per maand. Binnen het nieuwe loongebouw krijg jij de functie van Aanvangend productiemedewerker - B (zie bijlage). De maximale beloning voor deze functie bedraagt € 2.202,28 (...)' Werknemer is hiermee niet akkoord gegaan. Partijen hebben advies gevraagd aan de Vakraad voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven (hierna: Vakraad) om op grond van artikel 18 lid 4 van de cao te beoordelen in welke functiegroep de thans door werknemer vervulde functie volgens de cao moet worden ingedeeld. Op 3 december 2014 heeft de Vakraad hierover een bindend advies gegeven, en geoordeeld dat de werkzaamheden die werknemer verricht, moeten worden ingeschaald in functiegroep C van de cao. Bij brief van 12 mei 2015 heeft Bogra aan werknemer meegedeeld dat de indeling van zijn functie met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2013 zal worden aangepast naar functiegroep C. Werknemer stelt dat de eenzijdige functiewijziging en salarisverlaging niet rechtsgeldig zijn.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De Vakraad heeft bindend geadviseerd dat de werkzaamheden die werknemer verricht moeten worden ingeschaald in functiegroep C van de cao, waarmee het geschil op dit punt is beslecht. Daarmee resteert ter beoordeling de vraag of Bogra gerechtigd was het salaris van werknemer met ingang van 1 juli 2013 te wijzigen. Anders dan Bogra stelt biedt artikel 18 lid 5 van de cao daarvoor geen grondslag, omdat niet is komen vast te staan dat werknemer een functie heeft aanvaard met een daaraan verbonden lager loon. Verder beroept Bogra zich erop dat werknemer op grond van goed werknemerschap de wijziging van zijn salaris moet accepteren. Werknemer verricht thans werkzaamheden die volgens het cao-indelingssysteem ingeschaald moeten worden in dezelfde functiegroep als bij zijn indiensttreding. Bogra heeft er op enig moment voor gekozen werknemer op grond van

waarderingselementen te bevorderen tot een hogere functiegroep en hem te belonen boven het in de cao vastgestelde minimumsalaris. Naar het oordeel van de kantonrechter is onvoldoende gebleken dat de reorganisatie ten aanzien van werknemer tot een zodanige wijziging van omstandigheden heeft geleid dat Bogra daarin als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden het contractueel overeengekomen salaris van werknemer te wijzigen, of beter gezegd daartoe een voorstel te doen. In deze procedure beroept Bogra zich nog op de door haar gestelde slechte bedrijfseconomische situatie. Bogra heeft deze omstandigheid echter blijkens haar memo 'Loongebouw Bogra' van 24 april 2013 en daarop volgende brief van 15 mei 2013 niet aangevoerd ten tijde van doorvoering van de loonmaatregel. Bovendien wenst Bogra om haar moverende redenen geen stukken over te leggen ter onderbouwing van haar financiële positie en heeft zij niet geconcretiseerd wat de financiële gevolgen zijn bij ongewijzigde voortzetting van de bestaande afspraken. De omstandigheid dat andere werknemers het voorstel van Bogra wel hebben aanvaard maakt het aan werknemer gedane voorstel nog niet redelijk. Al met al oordeelt de kantonrechter dat het voorstel van Bogra niet aan de criteria van het zogenaamde Stoof/Mammoet-arrest (stap 1) voldoet. De tweede en derde stap behoeven geen bespreking. Gelet op het voorgaande heeft werknemer onveranderd recht op zijn salaris zoals vastgesteld en uitbetaald tot 1 juli 2013, te vermeerderen met de nadien vastgestelde cao-loonsverhogingen. De vordering van werknemer om dit voor recht te verklaren wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:11656

Zaaknummer: 2976464 \ CV EXPL 14-1137 BL/WS

Rechters: W.A. Swildens

Advocaten: A.M.C. van Dalen en S. van Ketel

Wetsartikelen: 7:611 BW