

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

<p>Werknemer miskent dat aanvaarding van de hem na reorganisatie aangeboden functie in beginsel tevens aanvaarding van de bij deze functie behorende arbeidsvoorwaarden omvat.</p>

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 1986 in dienst getreden bij werkgever. In 2016 is door werkgever een reorganisatieplan en sociaal plan opgesteld. De OR heeft ingestemd met het sociaal plan. In het kader van de reorganisatie heeft werkgever haar functiegebouw gewijzigd. Per brief van 19 september 2016 is werknemer bericht dat zijn functie van Strategisch Adviseur per 1 januari 2017 komt te vervallen, dat er geen met die functie uitwisselbare (nieuwe) functie beschikbaar is en dat hij daarmee per die datum boventallig zal worden. Werknemer heeft zijn belangstelling kenbaar gemaakt voor de functie van Senior Medewerker Belangenbehartiging en herplaatsing in deze functie per 1 januari 2017 aanvaard, maar niet ingestemd met de bij deze functie behorende arbeidsvoorwaarden. Werknemer is per 1 januari 2017 in de functie gestart. Werkgever hanteert echter per 1 januari 2017 de arbeidsvoorwaarden zoals aan werknemer medegedeeld per brief van 13 april 2017. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer voor recht te verklaren dat werkgever niet gerechtigd was tot eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden zoals is aangegeven in haar besluit van 13 april 2017; te bepalen dat werkgever verplicht is de tot 1 januari 2017 voor werknemer geldende arbeidsvoorwaarden te handhaven en te bepalen dat werkgever geen kosten in rekening mag brengen voor het gebruik van de leaseauto vanaf 1 januari 2017.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat tussen partijen een reorganisatie van werkgever een gegeven is. Werknemer heeft herplaatsing aanvaard en is met bijbehorende werkzaamheden ook daadwerkelijk begonnen. Werknemer miskent daarmee echter dat aanvaarding van de hem aangeboden functie in beginsel tevens aanvaarding van de bij deze functie behorende arbeidsvoorwaarden omvat. Van een door de werkgever geïnitieerde eenzijdige wijziging als bedoeld in *Stoof/Mammoet*-rechtspraak is hier geen sprake. Daarom kan werknemer niet worden gevolgd in zijn standpunt dat dient te worden beoordeeld of werkgever aanleiding had tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, of het voorstel redelijk is en of aanvaarding in redelijkheid van werknemer kan worden verlangd. Van een situatie als bedoeld in artikel 7:613 BW is evenmin sprake. De kantonrechter kan werknemer niet volgen in zijn standpunt dat de inkomensachteruitgang zodanig is dat werkgever als goed werkgever

in redelijkheid gehouden was tot verdergaande maatregelen ter verzachting daarvan dan zij al heeft gedaan. Ten aanzien van de leaseauto en de bijbehorende toelage overweegt de kantonrechter als volgt. Uitgangspunt is ook hier dat werknemer aanspraken op de aan zijn vorige functie verbonden voorwaarden is verloren. Niet in geschil is dat op het moment van aanvaarding van zijn nieuwe functie het leasebeleid daadwerkelijk was gewijzigd. Op dat moment had niemand in de organisatie meer recht op een leaseauto, maar kon indien nodig een beroep worden gedaan op een dienstauto of op een kilometervergoeding. Dat werknemer onder die omstandigheden niettemin zonder meer en ongewijzigd recht heeft gehouden op de leaseauto en toelage valt niet in te zien. Dat neemt niet weg dat het verlies van de leaseauto en de toelage een aanzienlijke impact heeft op de financiële positie van eiser. Niet in geschil is dat het werknemer al die jaren toegestaan is geweest om ook privé gebruik te maken van de leaseauto. Dit leidt de kantonrechter tot de conclusie dat het op de weg van werkgever lag om als goed werkgever jegens werknemer enige coulantie te betrachten in de vorm van een in acht te nemen overgangperiode dan wel een vorm van financiële compensatie. Een omschakelingsperiode van twaalf maanden moet in de gegeven omstandigheden voldoende worden geacht. Het ligt in de rede dat werkgever werknemer de beschikking laat houden over de auto en toelage tot het einde van de gebruikersovereenkomst (16 oktober 2017). Van werkgever hoeft niet te worden verwacht dat werkgever daarna voor een korte periode opnieuw een gebruikersovereenkomst aangaat. In plaats daarvan dient werkgever werknemer financieel te compenseren ter overbrugging van het restant van de twaalf maanden. De kantonrechter stelt de compensatie vast op € 3.350.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-10-2017

Zaaknummer: