

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Mosae Zorggroep

Oudere werknemer verliest functie bij interne reorganisatie, maar heeft plaatsing in lager ingeschaalde functie geaccepteerd. Functieverandering voldoet ook aan redelijkheidseisen uit Taxi Hofman-doctrine.

Feiten

Op 20 maart 2006 is werknemer onder de werking van de CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (hierna: CAO VVT) in dienst getreden bij Stichting Mosae Zorggroep (hierna: Mosae) in de functie van ‘teamleider financiële en salarisadministratie’. Per 1 juni 2017 is werknemer wegens een interne reorganisatie – waarop een sociaal plan van toepassing was – geplaatst in de lager ingeschaalde functie van ‘salarisadministrateur’. Dit sociaal plan had een werkingsduur van zes maanden en gold van 30 juni 2016 tot en met 31 december 2016. Op 1 maart 2017 is dit plan vanwege de inwerkingtreding van een nieuw sociaal plan vervallen verklaard. Dit laatste, door de raad van bestuur van Mosae opgestelde, sociaal plan is eveneens voorgelegd aan de ondernemingsraad die hieromtrent, met uitzondering van de regeling van de personele consequenties, positief adviseerde. Op 9 mei 2017 is het nieuwe sociaal plan gehandhaafd. Op 15 mei 2017 heeft werknemer te horen gekregen dat zijn functie per 1 juni 2017 die van salarisadministrateur, met het daarmee corresponderende lagere maandloon (€ 3.002,57 bruto i.p.v. € 3.474,40 bruto), zou worden. Dat verschil zou volgens de regeling in het oude sociaal plan gedurende elf maanden aangevuld worden en voor de aanvulling (‘persoonlijke nominale toeslag’) is door Mosae een einddatum van 30 april 2018 bepaald. Werknemer heeft tegen deze beperkte aanvullingsduur per brief van 22 mei 2017 op billijkheidsgronden bezwaar aangetekend. Na een voor werknemer gunstig advies van de Begeleidingscommissie Sociaal Plan heeft Mosae op 9 augustus 2017 het eerdere besluit tot toepassing van het oude sociaal plan gehandhaafd, maar daarop een aanvulling gemaakt in de vorm van een toekomstige pensioenopbouw als ware er geen sprake van een loonvermindering per 1 mei 2018. Werknemer weigert evenwel hiermee akkoord te gaan en vordert thans zodanige toepassing van het oude sociaal plan, dat aan werknemer ook na 1 mei 2018 tot september 2020 een persoonlijke toelage van € 471,83 bruto wordt voldaan.

Oordeel

Sociaal plan

Naar het oordeel van de kantonrechter kan het beroep van werknemer op rechtstreekse of afgeleide toepasselijkheid van het sociaal plan 2017 niet slagen. Mosae heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat van rechtstreekse toepassing geen sprake kan zijn, omdat het besluit tot vervallenverklaring van de functie van teamleider en de begeleiding naar de functie salarisadministrateur in de tweede helft van 2016 zich geheel onder de vigeur van het 'oude' sociaal plan hebben voltrokken. Laatstgenoemd plan voorzag erin dat voor de te vervallen functies zo spoedig mogelijk een preventief mobiliteitsprogramma gestart zou worden om boventalligheid in de toekomst zo veel mogelijk te beperken. Mosae heeft in dit verband voldoende aannemelijk gemaakt dat hiermee werd vooruitgelopen op een definitief reorganisatiebesluit in brede zin, dat op 9 mei 2017 tot stand is gekomen. Hierbij acht de kantonrechter het ook van belang dat werknemer zich niet heeft verzet tegen de hem op 11 oktober 2016 gedane aanzegging van het in werking treden van de preventieve mobiliteitsfase. De omstandigheid dat de ondernemingsraad in zijn advisering over het voorgenomen besluit tot reorganisatie aandacht gevraagd heeft voor de personele gevolgen, leidt niet tot een ander oordeel aangezien de ondernemingsraad daarmee niet heeft gezegd dat de compensatieregeling van het sociaal plan 2017 op de situatie van werknemer toegepast moest worden. Hierbij is eveneens van belang dat de ondernemingsraad hierover niet bindend kan beslissen.

Eenzijdige wijziging

Werknemer wijst er verder op dat tussen partijen geen beding tot eenzijdig wijzigen van primaire arbeidsvoorwaarden (loon en functie) gold en dat een loonreductie van ruim 13% drastisch is in het licht van zijn persoonlijke omstandigheden. De kantonrechter gaat hieraan voorbij, omdat werknemer niet heeft bestreden dat de doorgevoerde maatregelen in het kader van reorganisatie ingegeven waren door omstandigheden die Mosae noodzaakten tot diepgaande organisatorische ingrepen. Evenmin heeft werknemer weersproken dat dit in zijn geval tot een redelijk te achten functieverandering op een iets lager ingeschaald niveau heeft moeten leiden. Toetsing aan de twee eerste criteria van de op artikel 7:611 BW gebaseerde Taxi Hofman-doctrine leidt dan ook ten aanzien van de opstelling van Mosae tot een tweevoudige beoordeling 'redelijk'. Mosae mocht derhalve redelijkerwijs tot wijziging besluiten en haar voorstel tot functieverandering als zodanig was eveneens als redelijk te kwalificeren.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 07-03-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:2134

Zaaknummer: 6399810 CV EXPL 17-7830

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: D.C.L. Hermans-Dassen en M.M.F. Sijben

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW