

RECHTSPRAAK

werknemer/KPN Consulting B.V.

Werknemer slaagt er niet in te bewijzen dat aan hem is toegezegd dat er andere arbeidsvoorwaarden op hem van toepassing zijn geworden. Hiervoor had werknemer uitdrukkelijk akkoord moeten gaan met een wijziging van de toepasselijke cao.

Feiten

Op 1 oktober 2006 is werknemer bij KPN Mobile The Netherlands B.V. in dienst getreden. Op grond van de CAO voor Koninklijke KPN N.V. (hierna: de KPN CAO) had werknemer recht op een vergoeding voor het woon-werkverkeer. Ook was de regeling Resultaatsbeloning op werknemer van toepassing, welke regeling met ingang van 1 januari 2008 is vervangen door de cao bonus. Bij brief van 22 december 2009 is werknemer bericht over de samenvoeging van KPN Corporate Solutions (bij welk bedrijfsonderdeel hij op dat moment werkzaam was) met Getronics Nederland B.V. (hierna: Getronics). Bij brief van 20 januari 2012 heeft KPN werknemer bericht dat op 1 september 2011 de medewerkers van Getronics zijn overgegaan naar KPN Corporate Market B.V. (hierna: KPN CM). Werknemer stelt, kort samengevat, dat hij van 1 januari 2012 tot 1 oktober 2015 in dienst is geweest van KPN Consulting, en dat op zijn arbeidsovereenkomst de arbeidsvoorwaarden van de zogenoemde loonlijn Consulting van toepassing waren. Deze arbeidsvoorwaarden zijn volgens werknemer ten onrechte niet door KPN Consulting op hem toegepast. De kantonrechter heeft in het tussenvonnis van 17 mei 2017 geoordeeld dat uit de arbeidsovereenkomst van werknemer van 1 oktober 2006 blijkt dat hierop de arbeidsvoorwaarden van de KPN CAO van toepassing zijn. Deze arbeidsvoorwaarden zijn volgens de kantonrechter ook na de overgang van KPN Corporate Solutions naar Getronics per 1 januari 2010, en de overgang van (onder meer) werknemer naar KPN CM per 1 september 2011, onverkort van toepassing gebleven. De loonlijn Consulting waarop werknemer zich beroept, was tot 1 januari 2015 onderdeel van de KPN CM CAO, die niet van toepassing was op werknemer. Op basis van de op werknemer toepasselijke arbeidsvoorwaarden ingevolge de KPN CAO bestaat er voor hem geen recht op de door hem gevorderde vergoeding uit hoofde van de mobiliteits- en bonusregeling behorende bij de loonlijn Consulting. De kantonrechter heeft verder in het tussenvonnis geoordeeld dat de overgelegde e-mailberichten geen (schriftelijke) toezegging bevatten aan werknemer dat de arbeidsvoorwaarden behorende bij de loonlijn Consulting alsnog op hem van toepassing zouden zijn. Nadat door werknemer getuigen waren voorgebracht, heeft de kantonrechter bij eindvonnis van 3 januari 2018 geoordeeld dat werknemer niet in het door hem te leveren bewijs was geslaagd. Hiertegen richten zich de beide grieven.

Oordeel

Op grond van de getuigenverklaringen van leidinggevende A en werknemer staat vast dat er eind 2011 tussen hen een gesprek is geweest over de arbeidsvoorwaarden van werknemer, die per 1 januari 2012 bij KPN Consulting ging werken in de functie van consultant. Daarbij is kennelijk ook gesproken over enkele arbeidsvoorwaarden die behoren bij de loonlijst Consulting, zoals de mobiliteitsregeling en de bonusregeling. Het hof acht echter niet bewezen dat door leidinggevende A definitief aan werknemer is toegezegd dat vanaf 1 januari 2012 op zijn arbeidsovereenkomst de arbeidsvoorwaarden behorende bij de loonlijst Consulting van toepassing zouden zijn. Hiervoor was immers nodig dat op de arbeidsovereenkomst van werknemer een andere CAO van toepassing zou worden. Leidinggevende A heeft hierover verklaard dat hij tegen werknemer heeft gezegd dat dit moest worden besproken met HR. Werknemer heeft bevestigd dat gesproken is met HR. Hij heeft verklaard dat de medewerker van HR is teruggekomen met de mededeling dat werknemer nog niet als consultant stond ingeschreven en dat de regeling niet op hem van toepassing zou zijn. Gelet op deze mededelingen van leidinggevende A en HR had werknemer naar het oordeel van het hof moeten begrijpen dat het nog geenszins zeker was dat vanaf 1 januari 2012 op zijn arbeidsovereenkomst een andere CAO, met de bijbehorende mobiliteits- en bonusregeling, van toepassing zou worden. Gesteld noch gebleken is dat werknemer hierover op een later moment opnieuw met HR en/of leidinggevende A heeft gesproken. Evenmin is gesteld of gebleken dat werknemer op enig moment een nieuwe arbeidsovereenkomst of ander document heeft getekend waarin een wijziging van de toepasselijke CAO was vermeld, hetgeen wel voor de hand had gelegen als dit aan de orde zou zijn geweest, en waarop door leidinggevende A ook uitdrukkelijk is gewezen. Dat slechts sprake is geweest van een administratieve omissie van HR die vergeten zou zijn om een en ander in het dossier van werknemer te administreren, en dat het ondertekenen van enig document bij een wijziging van de toepasselijke CAO bij KPN Consulting niet gebruikelijk en/of nodig zou zijn, acht het hof niet aannemelijk geworden. Een wijziging van een op een arbeidsovereenkomst toepasselijke CAO betreft een mogelijk ingrijpende wijziging van arbeidsvoorwaarden, waarvan aannemelijk is dat gebruikelijk is dat beide partijen hiermee (uitdrukkelijk) akkoord moeten gaan. Dat werknemer er kennelijk ook zelf van uitging dat hij vanaf 1 januari 2012 bleef vallen onder de KPN CAO blijkt bovendien uit het door hem op 13 december 2011 ingevulde 'Aanvraagformulier Keuzetijd 2012'. Gelet op het vorenstaande is het hof met de kantonrechter van oordeel dat werknemer niet geslaagd is in het leveren van het bewijs.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-09-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:2346

Zaaknummer: 200.236.642/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, S.R. Mellema en M.T. Nijhuis

Advocaten: J.H. Pelle en P.J. Mauser

Wetsartikelen: 7:610 BW