

RECHTSPRAAK

Sociaal Plan en vervallen commissieregeling. Hof volgt artikel 7:613 BW en Stoof/Mammoet en komt tot het oordeel dat werkgever niet eenzijdig inkomensachteruitgang kon opleggen.

Feiten

Renewi Nederland B.V. (hierna: Renewi) is sinds 2017 de rechtsopvolgster van Van Gansewinkel. Werknemer 1 is met ingang van 1 september 2013 voor onbepaalde tijd in dienst getreden en werknemer 2 met ingang van 1 januari 2010. Van Gansewinkel is in december 2012 een Sociaal Plan overeengekomen met een aantal vakbonden in verband met een voorgenomen reorganisatie en aandelenoverdracht. Bij brieven van 1 maart 2016 heeft Van Gansewinkel aan de werknemers medegedeeld dat zij met ingang van 1 maart 2016 geplaatst worden in de functie van Accountmanager SME en dat alle overige arbeidsvoorwaarden ongewijzigd van kracht blijven, met uitzondering van de commissieregeling Sales. In een volgende brief heeft Van Gansewinkel vervolgens medegedeeld dat de commissieregeling is ingetrokken en dat werknemers tot uiterlijk 31 januari 2018 op grond van een met de COR vastgelegde overgangsregeling een brutotoeslag zullen ontvangen. Deze toeslag bedroeg de helft van de gemiddelde bonus per maand die zij ontvingen over de periode januari 2014 tot en met november 2015. De werknemers stemmen echter niet in met de functiewijziging en de afschaffing van de commissieregeling. Zij vorderden in eerste aanleg dat vanaf 1 maart 2016 het gebruikelijke maandsalaris wordt doorbetaald. De kantonrechter heeft dit toegewezen. Hiertegen gaat Renewi in hoger beroep.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat een objectieve uitleg van het Sociaal Plan, naar de cao-norm, meebrengt dat de commissie niet onder het begrip ‘maandsalaris’ valt. In artikel 2.1 van het Sociaal Plan is immers onomwonden bepaald dat alle variabele vergoedingen, waaronder bonusregelingen, buiten beschouwing blijven. De commissieregeling was variabel, want zij was immers afhankelijk van het aantal door de werknemer gesloten contracten. Deze uitleg brengt mee dat de werknemers zich door de reorganisatie en hun interne herplaatsing geconfronteerd zagen met een inkomensachteruitgang. Anders dan Renewi heeft gesteld, is van een situatie dat werknemers volledig vrijwillig een andere functie hebben aanvaard met een lagere beloning, geen sprake. Werknemers hebben zich geconfronteerd gezien met een reorganisatie binnen hun werkgever, waarbij hun is medegedeeld dat zij geplaatst waren in een andere functie, waarbij Renewi niet de formele weg heeft gevolgd als omschreven in het Sociaal Plan. Werknemers hadden hoe dan ook een keuze tussen twee kwaden moeten maken, zij bevonden zich in een dwangpositie waarin geen sprake is van vrijwillige

aanvaarding van de nieuwe functie met de bijbehorende lagere beloning. Dat zij niet akkoord waren met het vervallen van de commissieregeling hebben zij reeds bij brief kenbaar gemaakt. Uit het feit dat zij de functie van Accountmanager SME hebben aanvaard, kan dus niet worden begrepen dat zij tevens akkoord zijn gegaan met hun inkomensachteruitgang. Vervolgens overweegt het hof dat Stoof/Mammoet dient te worden gevolgd, nu Renewi eenzijdig de arbeidsvoorwaarden van de werknemers heeft gewijzigd en een eenzijdig wijzigingsbeding ontbreekt. Zowel in het kader van Stoof/Mammoet als in het kader van artikel 7:613 BW is in wezen sprake van een afweging van de belangen van de werkgever en de werknemer. Het hof is van oordeel dat de belangen van Renewi niet zodanig zwaarwichtig zijn dat het belang van de werknemers moet wijken. De belangen van Renewi zijn onvoldoende om werknemers feitelijk te confronteren met een inkomensachteruitgang van aanvankelijk de helft, maar nadien het volle pond van (gemiddeld) 13 tot 23%, zowel naar de maatstaven van artikel 7:613 BW gewogen als naar de maatstaven van Stoof/Mammoet. Gezien hetgeen hiervoor is overwogen, is het uitgangspunt dat Renewi niet eenzijdig aan werknemer de inkomensachteruitgang door het wegvallen van de commissieregeling kon opleggen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-03-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:3186

Zaaknummer: 200.253.012

Rechters: A.A. van Rossum, A.E.B. ter Heide en C. Hoogland

Advocaten: L.V. Claassens en M.A. Buld

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW