

RECHTSPRAAK

Werknemer dient de wijze waarop werkgever aan de invoering van een nieuw marktconform salarishuis uitvoering geeft, te accepteren nu hij door de wijziging van zijn salarisschaal en persoonlijk budget niet in een slechtere positie komt te verkeren.

Feiten

Werknemer is op 1 april 1994 bij Moonen in dienst getreden als magazijnmedewerker en is ingeschaald in de toen geldende schaal 7 tegen een maandloon van f 3.625 bruto. Het loon van werknemer was opgebouwd uit f 3.000 aan basisloon en f 625 bruto aan persoonlijke toeslag. In de arbeidsovereenkomst is niet voorzien in een eenzijdig wijzigingsbeding. Het loon van werknemer bedroeg in 2019 € 2.495,00 bruto per maand, bestaande uit € 2.135 aan basisloon en € 360 aan persoonlijke toeslag. Werknemer zat in de hoogste trede van zijn salarisschaal en kon geen extra (jaarlijkse) periodieken meer ontvangen. Zijn basisloon werd jaarlijks geïndexeerd maar op de persoonlijke toeslag was geen indexering van toepassing. In 2019 is bij Moonen een nieuw salarishuis opgesteld. Moonen heeft daarbij iedere medewerker ingeschaald in de nieuwe salarisschalen. Moonen heeft werknemer voorgesteld om hem in te schalen in schaal 8, periodiek 8, behorende bij de functie van allround magazijnmedewerker tegen een brutomaandloon van € 2.347. Dit maandloon zal jaarlijks worden geïndexeerd. De persoonlijke toeslag wordt echter verminderd tot € 205. Indexering hiervan blijft achterwegen. Werknemer is met dit voorstel niet akkoord gegaan. Desondanks heeft Moonen de voorgestelde wijziging doorgevoerd en ontvangt werknemer per 1 januari 2020 een totaalbedrag € 2.552 bruto per maand. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat hij met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2020 dient te worden ingeschaald voor een loon van € 2.213 bruto per maand met daarbovenop de persoonlijke toeslag van € 360, met de mogelijkheid van periodieke groei tot aan het maximum van de salarisschaal.

Oordeel

Aangezien in de arbeidsovereenkomst geen eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen, dient deze kwestie te worden beantwoord aan de hand van artikel 7:611 BW. Moonen heeft tijdens de mondelinge behandeling toegelicht dat zij zich, vanwege marktontwikkelingen en veroudering van haar eerdere salarishuis, genoodzaakt zag een nieuw salarishuis te ontwikkelen. Zij heeft zich in dat verband laten bijstaan door Hay Group, waarbij een advies is uitgebracht voor een nieuw salarishuis, dat weer marktconform was. De kantonrechter is van oordeel dat het weer marktconform maken van een salarishuis een aanleiding vormt tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Daarnaast stelt de

kantonrechter voorop dat Moonen onbetwist heeft gesteld dat alle medewerkers die, zoals werknemer, in de hoogste periodiek van hun schaal zaten en een persoonlijke toeslag hebben, weer zijn geplaatst in de hoogste periodiek van de voor hen geldende nieuwe schaal. Vervolgens is ook voor deze medewerkers de daaruit volgende salaristoename deels gecompenseerd door een neerwaartse aanpassing van de persoonlijke toeslag. Daaruit volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat – anders dan werknemer stelt – hij niet anders is behandeld dan de collega's die in dezelfde positie verkeren. Verder staat vast dat werknemer in het oude salarishuis geen periodieke groeimogelijkheden meer had, omdat hij daar ook al in de hoogste trede van zijn salarisschaal zat. In dat opzicht brengt het voorstel van Moonen geen wijziging met zich mee in de doorgroeimogelijkheden. Waarom die doorgroeimogelijkheid er nu wel zou moeten zijn, is de kantonrechter niet duidelijk geworden. Wat het persoonlijk budget betreft, betekent dit weliswaar dat werknemer een lager bedrag toekomt, maar hij komt daardoor niet in een slechtere positie te verkeren. Per saldo gaat zijn salaris er zelfs € 57 bruto per maand op vooruit, terwijl een groter deel van zijn salaris jaarlijks zal worden geïndexeerd. Deze omstandigheden tezamen maken dat de kantonrechter van oordeel is dat het voorstel dat aan werknemer is gedaan, een redelijk voorstel betreft. Dan resteert tot slot nog de beantwoording van de vraag of aanvaarding van het door Moonen gedane voorstel in het licht van de omstandigheden van het geval in redelijkheid van de werknemer gevegd kan worden. Hiervoor is al overwogen dat Moonen belang heeft bij acceptatie door werknemer van de uitkomsten van het nieuwe salarishuis. Het voorstel dat zij aan werknemer heeft gedaan is redelijk. De slotsom is dat de wijze waarop Moonen nu uitvoering geeft aan de invoering van het salarishuis in alle redelijkheid dient te worden geaccepteerd door werknemer. De vorderingen die tegen Moonen zijn ingesteld, ontberen derhalve een deugdelijke grondslag, zodat deze worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:2202

Zaaknummer: 04 8671982/CV 20-3692

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Wetsartikelen: 7:611 BW