

RECHTSPRAAK

Eenzijdige wijziging arbeidsvoorwaarden. Een in slecht weer verkerende werkgever heeft eenzijdig de lonen verlaagd. Gezien de omstandigheden waarin werkgever verkeert, is het niet onredelijk van werknemers een loonoffer als het onderhavige te verlangen.

Feiten

Werknemers zijn in dienst bij Stork Plastics Machinery B.V. (hierna: Stork). In 2019 heeft Stork zich genoodzaakt gezien om de organisatie te herstructureren en anders in te richten. Zij heeft een aantal kostenbesparende maatregelen doorgevoerd met gedwongen ontslag tot gevolg. Na een noodzakelijke herstructurering heeft Stork zich – vanwege blijvende negatieve cijfers – in 2020 wederom genoodzaakt gezien om kritisch te kijken naar de (personele) inrichting van haar organisatie en de daarmee gepaard gaande kosten. In september 2020 hebben alle medewerkers een brief ontvangen over het aanpassen van het salarishuis per 1 november 2020. Eind november 2020 heeft Stork laten weten dat de salarissen van werknemers per 1 januari 2021 structureel worden verlaagd met een bepaald percentage uitgaande van inlevering van elf ADV-dagen. 10,99% van de medewerkers heeft zich tegen het voorstel verzet. Werknemers komen in deze procedure op tegen de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden door Stork. In de onderhavige arbeidsovereenkomsten is geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Werknemers verzoeken de kantonrechter Stork te verbieden de lonen eenzijdig te verlagen. Stork voert gemotiveerd verweer.

Oordeel

Aan de orde is of Stork gerechtigd was het loon eenzijdig te verlagen. Zoals ook Stork onderschrijft, is loon een primaire arbeidsvoorwaarde en staat het haar in de regel niet vrij het loon eenzijdig te verlagen. Niet in geschil is dat tussen partijen geen eenzijdig wijzigingsbeding geldt waarop Stork een beroep kan doen. Bij gebreke van een dergelijk beding is een werknemer in beginsel niet gehouden voorstellen van een werkgever tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden te aanvaarden: daarover moet tussen werkgever en werknemer overeenstemming worden bereikt. Van bereikte overeenstemming is in de onderhavige situatie geen sprake. Stork stelt zich op het standpunt dat de doorgevoerde loonmatiging in alle redelijkheid van werknemers gevegd kan worden. Aan de orde is daarom of het in strijd is met het goed werknemerschap om niet met het salarisvoorstel in te stemmen. Deze vraag dient beoordeeld te worden aan de hand van de maatstaf zoals verwoord door de Hoge Raad in het arrest *Stoof/Mammoet*. Allereerst is aan de orde of er sprake is van gewijzigde omstandigheden waarin Stork als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden

tot het doen van het onderhavige voorstel tot loonmatiging. De kantonrechter is van oordeel dat Stork voldoende heeft onderbouwd dat zij in de gewijzigde omstandigheden als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging. Ondanks herstructurering I en II werd in het najaar van 2020 de situatie zorgelijker. Duidelijk was dat er iets moest gebeuren nadat de bank het vertrouwen had opgezegd, de cijfers negatief bleven, de tweede aandeelhouder zich terugtrok, er aanvankelijk geen continuïteitsverklaring volgde, de uitbetaling van de ontslagvergoedingen ten gevolge van herstructurering II nog moest plaatsvinden evenals de affinanciering van het voorwaardelijk pensioen, bij een negatief eigen vermogen en opgelopen schulden. Dat er nog andere alternatieven voor handen waren – na herstructurering I en II – is niet gebleken. Vervolgens is aan de orde of het voorstel redelijk is en of acceptatie van het voorstel in redelijkheid van werknemers kan worden gevergd. Vanwege de samenhang van deze vragen ziet de kantonrechter aanleiding deze vragen gezamenlijk te bespreken. De kantonrechter is van oordeel dat het niet onredelijk is om van werknemers een loonoffer als het onderhavige te verlangen; een deel ervan is tijdelijk, er is een compensatieregeling, voor de continuïteit van de onderneming was het noodzakelijk, medewerkers behouden hiermee hun baan en dus salaris, alternatieven zijn niet voor handen, ook de aandeelhouder heeft ingeleverd en er is een zorgvuldige procedure gevoerd. De vorderingen van de werknemers worden dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 08-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:384

Zaaknummer: 9238616 \ CV EXPL 21-2101

Rechters: J.M. Marsman

Advocaten: M.T.A. Lamers en S. Scheltinga

Wetsartikelen: 7:611 BW