

RECHTSPRAAK

Werkgever is ter uitvoering van de overeenkomst gerechtigd internationale toeslagen van werknemster in te trekken nu werknemster ruim zes jaar in Nederland werkzaam is, de intrekking ruim van tevoren is aangezegd en een overgangsregeling is getroffen.

Feiten

Reckitt Benckiser (ENA) B.V. (hierna: RB) maakt deel uit van een internationaal concern dat hygiënische, gezondheids- en voedingsproducten produceert. Binnen het concern wisselen werknemers regelmatig van baan en verhuizen hiervoor naar een ander land. Hiervoor heeft het concern de International Transfer Policy (hierna: ITP) opgesteld, een stelsel van toeslagen en tegemoetkomingen in de kosten van expats. Werkneemster is in januari 2004 in dienst getreden van het RB concern. Per januari 2015 is werknemster bij RB in dienst getreden als Senior Purchasing Manager, met als standplaats Schiphol. In de begeleidende brief van 12 augustus 2014 is de ITP op de arbeidsovereenkomst van werknemster van toepassing verklaard. In onderdeel 13 van de brief van 12 augustus 2014 is bepaald dat RB zich het recht voorbehoudt toeslagen of andere aanspraken krachtens het ITP beleid in te trekken op het moment dat werknemster vijf jaar heeft gewerkt of ophoudt internationaal mobiel te zijn. Artikel 22.1 van de arbeidsovereenkomst vermeldt de Engelse vertaling van artikel 7:613 BW. In juni 2018 is werknemster de functie van Senior Procurement Manager North-America in de VS aangeboden. Omstreeks maart 2019 heeft werknemster aangegeven dat zij om persoonlijke redenen niet langer naar de VS wilde verhuizen. Op 6 januari 2021 heeft RB werknemster de functie van Senior Procurement Manager BSG voor onbepaalde tijd aangeboden. Op 1 februari 2021 heeft werknemster de aangeboden functie geaccepteerd. Bij e-mail van 16 februari 2021 is aan werknemster de (hogere) functie van Head of Procurement Services aangeboden. Werkneemster heeft die functie diezelfde dag geaccepteerd. Op 23 februari 2021 heeft RB werknemster een zogenoemd lokalisatiebesluit toegezonden. Bij dit besluit heeft RB aan werknemster meegedeeld dat werknemster nu meer dan 5 jaar in Nederland is en volgens de RB-policy niet langer in aanmerking komt voor toeslagen bij internationale overplaatsing, ingaand 1 september 2021. Daarbij heeft RB aangegeven dat sommige toeslagen pas na 1 september 2021 geleidelijk zullen worden afgebouwd. Werkneemster vordert dat de kantonrechter voor recht verklaart dat RB geen zwaarwichtig belang heeft bij eenzijdige wijziging van haar arbeidsvoorwaarden. RB voert als verweer dat zij met het lokalisatiebesluit simpelweg uitvoering geeft aan de overeenkomst.

Oordeel

Uitvoering van de overeenkomst of eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden

Naar het oordeel van de kantonrechter behelst onderdeel 13 van de brief van 12 augustus geen eenzijdig wijzigingsbeding. Partijen hebben eenvoudigweg afgesproken dat de ITP-arbeidsvoorwaarden op termijn kunnen worden ingetrokken als zich een van de omstandigheden (vijf jaar in een functie gewerkt of ophouden mobiel te zijn) voordoet. Werkneemster heeft terecht gesteld dat de bevoegdheid van RB om die arbeidsvoorwaarden in te trekken een discretionaire bevoegdheid is; RB hoeft de voorwaarden niet in te trekken als zich een van de omstandigheden voordoet. De vraag die moet worden beantwoord is of RB van de intrekkingbevoegdheid op correcte wijze gebruik heeft gemaakt, met andere woorden: of zij de overeenkomst correct heeft uitgevoerd. Als door werkneemster niet betwist staat vast dat zij ten tijde van het lokalisatiebesluit van 23 februari 2021 al (ruim) zes jaar in Nederland werkte en dat er geen concrete plannen waren voor internationale herplaatsing. Werkneemster had immers zelf aan gegeven dat zij, gelet op haar privéomstandigheden, voorlopig in Nederland wilde blijven. Gelet op het bepaalde in onderdeel 13 van de brief van 12 augustus 2014 was RB dus op zichzelf gerechtigd te bepalen dat de ITP-arbeidsvoorwaarden niet langer van toepassing zouden zijn. Bovendien is bij het lokalisatiebesluit van 23 februari 2021 de intrekking van de ITP-arbeidsvoorwaarden ruim van tevoren aangezegd (tegen 1 september 2021) en is voor sommige toeslagen een overgangsregeling getroffen. Op zichzelf is de overeenkomst dus correct uitgevoerd.

Schoolkostenvergoeding

Wel is de kantonrechter van oordeel dat een voorziening moet worden getroffen voor de schoolkostenvergoeding voor het schooljaar 2021/2022. Niet in geschil is dat werkneemster in januari 2021 de (dure) American School of The Hague moest berichten of zij de inschrijving voor haar beide zoons op die school voor het schooljaar 2021/2022 handhaafde. Pas nadat werkneemster de school had toegezegd dat de inschrijving werd gehandhaafd, heeft zij het lokalisatiebesluit van 23 februari 2021 ontvangen waarbij de ITP-arbeidsvoorwaarden werden ingetrokken per 1 september 2021. Daarbij is voor de schoolkostenvergoeding een afbouwregeling getroffen (ingaaande 1 september 2021) op grond waarvan RB voor het schooljaar 2021/2022 80% van die vergoeding verschuldigd is, voor het schooljaar 2022/2023 60% en voor het schooljaar 2023/2024 40%. Hoewel dit op zichzelf beschouwd een redelijke afbouwregeling is, pakt deze in het geval van werkneemster onbillijk uit. Werkneemster heeft het lokalisatiebesluit immers pas ontvangen nadat zij de school had bericht dat haar zoons ook het schooljaar 2021/2022 op school zouden blijven, zodat zij er geen rekening mee heeft kunnen houden dat zij voor dat schooljaar niet meer de volledige schoolkostenvergoeding zou ontvangen. RB zal daarom worden veroordeeld om voor het schooljaar 2021/2022 de volledige schoolkostenvergoeding te betalen (in plaats van 80%).

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:2370

Zaaknummer: 9353687 CV EXPL 21-4954

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: Ch.M. van Beuningen en A.J.P. van Beers

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW