



IN NAAM VAN DE KONING

beschikking

RECHTBANK MIDDEN-NEDERLAND

Civiel recht
kantonrechter

locatie Utrecht

zaaknummer:

Beschikking van 11 oktober 2017

op de verzoeken van

[eiser]
wonende te [woonplaats]
verder te noemen [naam],
eisende partij,
gemachtigde: mr. R. Amelink,

tegen:

de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid
[koepelorganisatie voor zorgverleners]
gevestigd te [vestigingsplaats]
verder te noemen [gedaagde]
gedaagde partij,
gemachtigde: mr. M. Verschoof.

1. De procedure

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift;
- de brief van 21 augustus 2017 van [gedaagde] ter overlegging van productie 27;
- het verweerschrift;
- de brief van 29 augustus 2017 van [gedaagde] ter overlegging van productie 38;
- de brief van 31 augustus 2017 van [eiser] ter overlegging van producties 38 tot en met 47;
- de brief van 4 september 2017 van [gedaagde] ter overlegging van productie 48;
- de mondelinge behandeling van 7 september 2017, waarvan aantekening is gehouden;
- de pleitnotities van zowel [eiser] als [gedaagde]

1.2. Ten slotte is uitspraak bepaald.

2. De feiten

2.1. [eiser], geboren [geboortedatum] 1954, is sinds 1 augustus 1986 in dienst bij [gedaagde]
c.q. haar rechtsvoorganger [naam rechtsvoorganger]

2.2. Tot 12 november 2012 was [eiser] werkzaam in verschillende functies, laatstelijk als Manager B&O tegen een bruto maandsalaris inclusief toelagen van € 7.306,00. Daarnaast had [eiser] recht op een leaseauto en een compensatie van € 151,00 bruto per maand gekoppeld aan de leaseauto.

2.3. [eiser] is per 12 november 2012 aangesteld in de functie van Strategisch Adviseur tegen een salaris van € 6.526,00 bruto per maand. Bij brief van 5 november 2012 heeft [gedaagde] aan [eiser] hieromtrent het volgende bericht:

Voor de arbeidsvoorwaarden betekent dit het navolgende:

- 1. De functie van Strategisch adviseur is gewaardeerd in schaal K en is leidend voor de inschaling. Je wordt ingeschaald in salarisschaal K periodiek 10; de hoogte van het daarbij behorende salaris is € 6217,- bruto per maand. Het verschil met je huidige salaris van € 7306,- bruto per maand (salarisschaal L periodiek 10) wordt gecompenseerd door een structurele, pensioengevende garantietoelage van € 1089,- bruto per maand. Deze toelage is gekoppeld aan de aanstelling in de functie van Strategisch Adviseur. Op de toelage is de jaarlijkse indexering van toepassing.*
- 2. De compensatie van € 151,- bruto per maand die is toegekend ten tijde van de invoering van een nieuw leasereglement blijft van toepassing voor de duur van de arbeidsovereenkomst bij het [gedaagde] zolang je gebruik maakt van een leaseauto.*
- 3. Voor het gebruik van een leaseauto is in mijn brief d.d. 16 juli 2012 de afspraak opgenomen dat bij het aangaan van een nieuw leasecontract (afloop in 2013 o.b.v. 40.000 km op jaarbasis) een toetsing plaatsvindt of het minimaal aantal te rijden zakelijke kilometers voor het ter beschikking stellen van een leaseauto gehaald wordt en welke categorie van toepassing is.*

2.4. In 2016 is een reorganisatieplan opgesteld door [gedaagde]. In verband met de reorganisatie heeft [gedaagde] daarnaast een sociaal plan (Sociaal Plan [gedaagde] 2016-2017 van 18 augustus 2016) opgesteld. De ondernemingsraad van [gedaagde] (hierna: de OR) heeft ingestemd met het sociaal plan. In het kader van de reorganisatie heeft [gedaagde] haar functiegebouw gewijzigd. De wijziging van het functiegebouw, de waardering en de inschaling van de functies is extern begeleid door de Human Capital Group.

2.5. Op 19 september 2016 heeft [eiser] een gesprek gehad met de directeur van [gedaagde], [directeur]. Per brief van 19 september 2016 is naar aanleiding van dit gesprek aan [eiser] bevestigd dat zijn functie van Strategisch Adviseur per 1 januari 2017 komt te vervallen, dat er geen met die functie uitwisselbare (nieuwe) functie beschikbaar is en dat hij daarmee per die datum boventallig zal worden.

2.6. Bij brief van 28 september 2016 heeft [eiser] bezwaar gemaakt tegen die boventalligverklaring. In de brief heeft [eiser] aangevoerd dat hij constateerde dat zijn takenpakket als Strategisch Adviseur ondergebracht zou worden in de afdeling Belangenbehartiging en dat zijn functie en functie-inhoud feitelijk dus bleef bestaan.

2.7. [eiser] heeft zijn belangstelling kenbaar gemaakt voor de functie van Senior Medewerker Belangenbehartiging. Bij brief van 27 oktober 2016 heeft [eiser] [gedaagde] laten weten onder voorbehoud van alle rechten en wettelijke bepalingen het bezwaar tegen zijn boventalligverklaring niet door te zetten.

2.8. [eiser] heeft herplaatsing in de functie van Senior Medewerker Belangenbehartiging per 1 januari 2017 aanvaard, maar hij heeft niet ingestemd met de bij deze functie behorende arbeidsvoorwaarden. Deze functie is lager ingeschaald dan de functie van Strategisch Adviseur, zodat de in het sociaal plan opgenomen afbouwregeling van toepassing zou zijn. [gedaagde] heeft | [eiser] voorts laten weten dat de functietoeslag zal komen te vervallen omdat deze was gekoppeld aan de functie van Strategisch Adviseur en dat [eiser] niet meer in aanmerking zou komen voor een leaseauto in zijn nieuwe functie vanwege een wijziging in het leasebeleid.

2.9. Een aanbod van [gedaagde] inhoudende – kort gezegd – geleidelijke afbouw naar het schaalsalaris conform sociaal plan, behoud van de functietoeslag, behoud van de leaseauto en bijbehorende persoonlijke compensatie tot 17 oktober 2017 en betaling van een eenmalige vergoeding van € 5.000,- in verband met het verlies van de leaseauto heeft [eiser] niet geaccepteerd.

2.10. [eiser] is per 1 januari 2017 gestart in de functie van Senior Medewerker Belangenbehartiging. Hij heeft vervolgens op grond van het sociaal plan zijn bezwaar tegen de nieuwe arbeidsvoorwaarden voorgelegd aan de Commissie van Bezwaar.

2.11. De Commissie van Bezwaar heeft op 17 maart 2017 een zogenoemd zwaarwegend advies gegeven, inhoudende dat [eiser] er door de lagere inschaling van de nieuwe functie fors op achteruit gaat, dat voor beëindiging van de tijdelijke functietoeslag de afbouwregeling niet voldoet aan de redelijkheid en billijkheid en dat [eiser] niet langer recht heeft op privégebruik van de leaseauto en de daaraan gekoppelde persoonlijke toeslag.

2.12. Op 13 april 2017 heeft [gedaagde] per brief aan [eiser] het volgende bericht:

Met ingang van 1 januari 2017 zijn de volgende arbeidsvoorwaarden op jou van toepassing in de functie van Senior Medewerker Belangenbehartiging:

- *Conform sociaal plan zou je basis salaris worden afgebouwd van schaal K naar schaal J (met als resultaat per 1/4/2018 een (schaal)salaris van € 5.644,- i.p.v. het (schaal)salaris voor de functie van Strategisch Adviseur ad € 6.631,- bruto per maand). Uit coulance hanteren we voor jou de uitloopschaal. Het salaris wordt niet afgebouwd naar het maximum schaalsalaris, conform sociaal plan, (voor schaal J is dit € 5.644,-), maar we hanteren, in afwijking van het sociaal plan, de afbouw naar de uitloopschaal van J, namelijk naar een bedrag van € 5.926,- bruto;*
- *We handhaven de tijdelijke functietoeslag ter hoogte van € 1.161,29 bruto per maand (exclusief jaarlijkse indexatie); rekening houdend met de hiervoor genoemde afbouw van het (schaal)salaris en het hierna genoemde inleveren van de leaseauto; (...)*
- *Het gebruik van de leaseauto was gekoppeld aan je vorige functie. Het beleid van [gedaagde] ten aanzien van leaseauto's is inmiddels voor iedereen bijgesteld. Geen van de beleidsmedewerkers, het management of de directie heeft de beschikking over een persoonlijke leaseauto. [gedaagde] stelt in plaats daarvan poolauto's beschikbaar voor het afleggen van zakelijke kilometers. We staan je toe de aan jou toegekende leaseauto te blijven gebruiken, inclusief (normaal) privégebruik en inclusief de persoonlijke toeslag hiervoor ter hoogte van € 151,- bruto per maand, gedurende de periode 01.01.2017 tot 01.07.2017. (...)*

2.13. [eiser] heeft Eikelboom & de Bondt Fiscaal en Financieel Adviseurs B.V. (hierna: Eikelboom & de Bondt), ingeschakeld om een berekening te laten maken van de financiële gevolgen van de gewijzigde arbeidsvoorwaarden. Eikelboom & de Bondt heeft de schade wegens het lagere inkomen tot aan de pensioenleeftijd berekend op € 42.426,00 bruto, de schade wegens het inleveren van de leaseauto tot aan de pensioenleeftijd op € 78.359,00 bruto en € 50.873,00 netto en daarnaast heeft zij de pensioenschade berekend als gevolg van het lagere inkomen.

2.14. Op 16 juni 2017 heeft [eiser] [gedaagde] in kort geding gedagvaard. [eiser] verzocht de voorzieningenrechter [gedaagde] te gebieden een leaseauto ter beschikking te stellen tegen ongewijzigde voorwaarden. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 4 juli 2017. Tijdens de mondelinge behandeling is gebleken dat het geschil tussen partijen niet beperkt was tot enkel de leaseauto. Partijen hebben daarom afgesproken dat ze zich samen tot de kantonrechter zouden wenden op grond van artikel 96 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv) ter beoordeling van het gehele geschil over de arbeidsvoorwaarden. Het kort geding is daarop ingetrokken.

2.15. [gedaagde] hanteert de arbeidsvoorwaarden, zoals opgesomd in de brief van 13 april 2017, per 1 januari 2017. In afwachting van de huidige procedure heeft [gedaagde] per brief van 10 juli 2017 aan [eiser] bevestigd nog niet over te gaan tot invordering van de ter beschikking gestelde leaseauto en dat [eiser] de leaseauto uiterlijk 16 oktober 2017 dient in te leveren. In de brief staat daarnaast dat [gedaagde] van oordeel is dat de kosten voor de leaseauto vanaf 1 juli 2017 voor rekening van [eiser] zijn.

3. Het geschil

3.1. Partijen hebben zich op de voet van artikel 96 Rv tot de kantonrechter gewend ter beslechting van hun geschil over de voor [eiser] geldende arbeidsvoorwaarden. Uit de namens partijen op 7 juli 2017 aan de kantonrechter gezonden brief, blijkt dat zij zich daarbij niet het recht op hoger beroep hebben voorbehouden.

3.2. [eiser] verzoekt de kantonrechter om:

primair:

- I. te verklaren voor recht dat [gedaagde] niet gerechtigd is tot (eenzijdige) wijziging van de arbeidsvoorwaarden van [eiser] zoals door [gedaagde] is aangegeven in haar 'besluit' van 13 april 2017;
- II. te bepalen dat [gedaagde] verplicht is om alle tot 1 januari 2017 voor de [eiser] geldende arbeidsvoorwaarden te handhaven, met inbegrip van terbeschikkingstelling van een nieuwe leaseauto vanaf 16 oktober 2017, op condities die minimaal vergelijkbaar zijn met en gelijkwaardig zijn aan de condities die gelden voor de huidige leaseauto;
- III. te bepalen dat [gedaagde] bij [eiser] geen kosten in rekening mag brengen voor het gebruik van de huidige leaseauto voor de periode vanaf 1 januari 2017;
- IV. te bepalen dat [gedaagde] aan [eiser] de kosten moet vergoeden van het door [eiser] ingeschakelde bureau Eikelboom & de Bondt;
- V. [gedaagde] te veroordelen in de proceskosten;

subsidiair:

- VI. te verklaren voor recht dat [gedaagde] niet gerechtigd is tot (eenzijdige) wijziging van de arbeidsvoorwaarden van [eiser], zoals aangegeven in haar 'besluit' van 13 april 2017;
- VII. voor zover de rechtbank van oordeel is dat [gedaagde] wel gerechtigd is om over te gaan tot een minder vergaande eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden van [eiser], te bepalen vanaf wanneer, op welke wijze, hoe lang en tot welk (financieel) beloop de respectievelijke arbeidsvoorwaarden van [eiser] mogen worden gewijzigd;
- VIII. te bepalen dat [gedaagde] aan [eiser] de kosten moet vergoeden van het door [eiser] ingeschakelde bureau Eikelboom & de Bondt;
- IX. [gedaagde] te veroordelen in de proceskosten.

3.3. Ter onderbouwing van zijn vorderingen stelt [eiser] dat hij nooit heeft ingestemd met de door [gedaagde] aan de functiewijziging verbonden wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden. [eiser] stelt dat hij niet gebonden is aan het Sociaal Plan, waarin een afbouwregeling ter zake van salaris is opgenomen. Volgens [eiser] is er geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen in de arbeidsovereenkomst en hij betwist dat artikel 3 lid 2 van het arbeidsvoorwaardenreglement [gedaagde] (hierna: AVR) kwalificeert als een eenzijdig wijzigingsbeding in de zin van artikel 7:613 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW).

Volgens [eiser] is het de vraag of [gedaagde] als goed werkgever in de zin van artikel 7:611 BW aanleiding had kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, of het door [gedaagde] gedane voorstel redelijk was en of van [eiser] kon verwacht worden dat het voorstel geaccepteerd zou worden. [eiser] stelt dat het onjuist is om te stellen dat omdat een reorganisatie gerechtvaardigd is, aanvaarding van een wijziging in arbeidsvoorwaarden in redelijkheid van de werknemer gevergd kan worden. Er is volgens [eiser] geen sprake van een reorganisatie wegens veranderde omstandigheden van zodanige aard en omvang dat [gedaagde] er een zwaarwegend financieel belang bij heeft om de arbeidsvoorwaarden van [eiser] aan te passen. Een financiële noodzaak (bedrijfseconomische redenen) voor de reorganisatie blijkt volgens [eiser] niet uit het reorganisatieplan. [eiser] stelt dat de motieven voor reorganisatie niet bedrijfseconomisch van aard zijn, nu de redenen voor de reorganisatie met name zien op het vergroten van waarde voor de leden, slagvaardigheid en kwaliteit. Naar de mening van [eiser] ontbrak dan ook een aanleiding tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden. [eiser] acht voorts het voorstel van [gedaagde] ondanks de voorgestelde afbouwregeling, niet redelijk omdat het inkomensverlies voor [eiser] aanzienlijk is.

[eiser] heeft er een zwaarwegend belang bij dat zijn arbeidsvoorwaarden gehandhaafd blijven. Omdat hij nog iets meer dan vier jaar tot zijn pensioen heeft, is het voor hem niet meer mogelijk om een gedegen aanvullende pensioenvoorziening te treffen. Ook een carrièrestap om de terugval te compenseren of te voorkomen is volgens [eiser] niet realistisch gezien zijn leeftijd. Het voorstel is volgens [eiser] ook niet redelijk omdat het functiehuis voorzag in een functie van Manager Belangenbehartiging, die twee salarisschalen hoger ingedeeld was. [eiser] is van mening dat hij onveranderd recht heeft op zijn salaris dat hij laatstelijk genoot in de functie van Strategisch Adviseur.

[eiser] stelt dat de hem toegekende toeslag niet verbonden was met de functie van Strategisch Adviseur en dat de toeslag dus niet tijdelijk was. [eiser] stelt dat er sprake was van een garantietoeslag, waarmee het behoud van het salaris dat hij genoot als Manager B&O werd gegarandeerd. Er is volgens [eiser] geen sprake van uitvoering van individueel met [eiser] gemaakte afspraken en de dubbele redelijkheidstoets geldt ook voor dit onderdeel wel degelijk. De toeslag hoort volgens hem permanent bij het hem toekomende

loon en is een vaste en structurele persoonlijke toeslag. [eiser] stelt zich op het standpunt dat [gedaagde] als goed werkgever geen aanleiding had kunnen vinden tot het doen van het voorstel tot intrekking of wijziging van de garantietoelage. Van [eiser] kan niet verwacht worden dat hij het voorstel accepteert. Hij concludeert dan ook dat hij onveranderd recht heeft op de garantietoelage.

[eiser] voert wat betreft de leaseauto aan dat hij al vanaf 1991 een leaseauto rijdt en dat hij deze grotendeels privé reed en rijdt. [eiser] is van mening dat er sprake is van een verworven recht en niet van een arbeidsvoorwaarde gekoppeld aan de functie van Strategisch Adviseur. Het is volgens [eiser] een (vaste) inkomenscomponent, waarvan het verval financieel forse gevolgen heeft. Ook wat betreft het voorstel tot beëindiging van het gebruik van de leaseauto en de bijbehorende compensatie van € 151,00 bruto per maand, merkt

[eiser] op dat er geen aanleiding was voor [gedaagde] om tot wijziging over te gaan en stelt dat het voorstel dat hem ter zake is gedaan niet redelijk is. [eiser] is van mening dat hij onveranderd recht heeft op terbeschikkingstelling en gebruik van de leaseauto tot aan zijn pensioen.

3.4. [gedaagde] heeft gemotiveerd verweer gevoerd tegen de vordering. [gedaagde] stelt dat de beslissing te reorganiseren niet ter discussie staat en dat de reorganisatie wel degelijk is doorgevoerd om bedrijfseconomische redenen. [gedaagde] is van oordeel dat zij in de wijziging van omstandigheden als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van voorstellen tot wijziging van arbeidsvoorwaarden. Het belang van [gedaagde] is volgens haar evident, namelijk beloning naar functie bij herplaatsing, eenduidig personeelsbeleid en het voorkomen van precedentwerking. Conform artikel 3 lid 2 AVR kan het AVR gewijzigd worden met instemming van de OR, hetgeen gebeurd is en heeft geleid tot de specifiek voor de reorganisatie afgesproken regeling salarisconsequenties [gedaagde] in het Sociaal Plan.

[gedaagde] stelt zich op het standpunt dat zij [eiser] een passende functie heeft aangeboden. [gedaagde] acht het voorstel dat zij gedaan heeft redelijk. [gedaagde] stelt dat zij met het besluit van 13 april 2017 ten gunste van [eiser] is afgeweken van het Sociaal Plan en van het zwaarwegend advies van de Commissie. [gedaagde] heeft daarnaast de berekening van Eikelboom & de Bondt laten testen op correctheid. De pensioenspecialisten en belastingadviseurs van KWPS hebben geconcludeerd dat de netto inkomstenachteruitgang € 50,00 zal zijn, de waarde van de beëindiging van de leaseauto € 18.008,63 bedraagt en de waarde van de te derven pensioenopbouw € 13.831,00 bruto bedraagt. De gevolgen van het voorstel zijn dus beperkt voor [eiser] en [gedaagde] acht de weigering van het voorstel door [eiser] dan ook niet redelijk. Volgens [gedaagde] heeft [eiser] de nieuwe functie, ook met bijbehorende arbeidsvoorwaarden, aanvaard en vervult hij deze functie ook al ruim een half jaar.

Nu [gedaagde] volledige doorbetaling van de tijdelijke functietoelage heeft aangeboden, doet het bezwaar van [eiser] daartegen volgens [gedaagde] niet meer ter zake. [gedaagde] stelt dat zij wel aanbiedt om de toeslag volledig en onverminderd door te betalen in de functie, maar dat daar geen grond meer voor is omdat zij met [eiser] de schriftelijke afspraak heeft gemaakt dat de functietoelage tijdelijk was en verbonden aan de functie van strategisch adviseur. [eiser] wist of had kunnen weten dat de functietoelage tijdelijk van aard was en gekoppeld was aan de functie en had daar ook bij zijn financiële planning rekening mee kunnen houden. Er is naar de mening van [gedaagde] ook voldaan aan de dubbele redelijkheidstoets wat betreft de toeslag.

[gedaagde] stelt dat [eiser] ten aanzien van de leaseauto niet aannemelijk heeft gemaakt dat er sprake is van een verworven recht, dat ongeclausuleerd is, dus ongeacht de functie die hij vervult en ongeacht het leasebeleid van [gedaagde] tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst. Uit de aanstellingsbrief, het AVR, het auto-leasereglement, de

gebruikersovereenkomst en uit correspondentie tussen partijen volgt dit niet. Het enkele feit dat [eiser] 26 jaar de beschikking heeft gehad over een leaseauto is onvoldoende om tot de conclusie te kunnen komen dat [eiser] ook in de toekomst recht heeft op een leaseauto. Daarbij komt volgens [gedaagde] dat [eiser] in 2012 heeft erkend dat hij niet in aanmerking zou komen voor een leaseauto als [gedaagde] haar leasebeleid zou wijzigen. [gedaagde] stelt dat in de nieuwe functie geen individuele leaseauto wordt toegekend, omdat [gedaagde] een gewijzigd leasebeleid heeft. Zij stelt een poolauto ter beschikking aan kantoormedewerkers, dus ook aan [eiser], in plaats van leaseauto's. Ook kan [eiser] kiezen voor een vergoeding van zakelijke kilometers (€ 0,19 per kilometer). [gedaagde] stelt dat aan [eiser] ook onder het oude beleid geen leaseauto zou zijn toegekend omdat het gebruik van de leaseauto voor zijn nieuwe functie niet meer noodzakelijk is. Ook eindigt de gebruikersovereenkomst op 17 oktober 2017. [gedaagde] stelt dat zij [eiser] een ruime overgangsperiode tot 1 juli 2017 heeft gegund, te weten een jaar na wijziging leasebeleid en een half jaar na wijziging van de functie. Het besluit omtrent de leaseauto voldoet volgens [gedaagde] aan de dubbele redelijkheidstoets, gelet op gevolgen van besluit (slechts € 50,00 minder en volledige doorbetaling tijdelijke functietoeslag).

3.5. [gedaagde] verzoekt op haar beurt:

Primair:

De verzoeken van [eiser] af te wijzen onder compensatie van kosten en te verklaren voor recht dat voor [eiser] bij het vervullen van zijn huidige functie van Senior Medewerker Belangenbehartiging voor [gedaagde] vanaf 1 januari 2017 de volgende arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn:

1. bruto maandsalaris van € 6.665,00 tot 1 januari 2018 en vanaf januari 2018 € 5.954,00;
2. tijdelijke functietoeslag van € 1.167,00 bruto per maand, met indexering vanaf 2018;
3. gebruik van de leaseauto tot uiterlijk 16 oktober 2017 en inleveren van de leaseauto bij [gedaagde] in goede staat en uiterlijk 16 oktober 2017;
4. einde van de aan de leaseauto gekoppelde persoonlijke toeslag van € 151,00 bruto per maand per 1 juli 2017;
5. compensatie van [gedaagde] door [eiser] voor het gebruik van de leaseauto van 1 juli 2017 tot 16 oktober 2016, door verrekening van de leasekosten van € 1.342,83 per maand met het salaris van [eiser].

Subsidiair:

Een afbouwregeling te bepalen.

4. De beoordeling

4.1. Ter beoordeling ligt de vraag welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn de op de functie die [eiser] sinds 1 januari 2017 bij [gedaagde] vervult. [eiser] stelt zich in de kern genomen op het standpunt dat er geen grond en geen aanleiding is voor [gedaagde] om eenzijdig over te kunnen gaan tot wijzigingen in zijn arbeidsvoorwaarden, dat de in de brief van 13 april 2017 vervatte wijzigingen niet redelijk zijn en dat instemming daarmee – vanwege de impact ervan op zijn inkomenspositie – redelijkerwijs niet van hem kan worden verlangd. [gedaagde] stelt daarentegen – samengevat – dat de wijzigingen als noodzakelijk uitvloeisel van de reorganisatie en het dientengevolge vervallen van [eisers] oude functie wel degelijk redelijk zijn. Het geschil van partijen spitst zich in het bijzonder toe op drie elementen, te weten a) de hoogte van het salaris van [eiser] in de functie Senior Medewerker Belangenbehartiging, b) de vraag of hij in deze nieuwe functie recht heeft gehouden op de

toeslag die hem in november 2012 is toegekend, en c) de leaseauto en bijbehorende toeslag van € 151,- bruto per maand.

4.2. De kantonrechter stelt voorop dat tussen partijen de reorganisatie van [gedaagde] een gegeven is. Het geschil strekt zich ook niet uit over het nieuwe functiegebouw, het vervallen van [eisers] oude functie van Strategisch Adviseur en de daarbij behorende werkzaamheden, de functiewaardering en de inschaling van de functie Senior Medewerker Belangenbehartiging en de passendheid van laatstgenoemde functie voor [eiser] . [eiser] heeft zich (uiteindelijk) niet verzet tegen het feit dat hij in het kader van de reorganisatie boventallig werd verklaard. Hij heeft herplaatsing in de functie van Senior Medewerker Belangenbehartiging aanvaard en is met de bijbehorende werkzaamheden ook daadwerkelijk begonnen per 1 januari 2017. Waar hij zich niet bij wenst neer te leggen is dat deze gang van zaken ook gevolgen heeft voor zijn arbeidsvoorwaarden. [eiser] miskent daarmee echter dat aanvaarding van de hem aangeboden functie van Senior Medewerker Belangenbehartiging in beginsel tevens aanvaarding van de bij deze functie behorende arbeidsvoorwaarden omvat. Van een door de werkgever geïnitieerde eenzijdige wijziging als bedoeld in de Stoof/Mammoet rechtspraak is hier geen sprake. Daarom kan [eiser] niet worden gevolgd in zijn standpunt dat dient te worden beoordeeld of [gedaagde] aanleiding had tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, of het voorstel redelijk is en of aanvaarding ervan in redelijkheid van [eiser] kan worden verlangd. Van een situatie als bedoeld in artikel 7:613 BW is evenmin sprake, zodat in het midden kan blijven of op de arbeidsverhouding tussen partijen een schriftelijk wijzigingsbeding van toepassing is. In beginsel heeft te gelden dat [eiser] met de plaatsing in de nieuwe functie rechtstreekse aanspraken op de aan zijn vorige – vervallen – functie verbonden voorwaarden en rechten is verloren, behoudens voor zover uit afspraken tussen partijen of uit artikel 7:611 BW iets anders voortvloeit.

4.3. Als gezegd heeft [eiser] geen pijlen gericht op de functiewaardering en de inschaling van de Senior Medewerker Belangenbehartiging. Het is hem er om te doen de feitelijke inkomensachteruitgang te voorkomen en de daarmee gepaard gaande nadelige gevolgen voor zijn pensioenopbouw, vergeleken met het salaris dat hij als Strategisch Adviseur verdiende. De kantonrechter kan [eiser] niet volgen in zijn standpunt dat de inkomensachteruitgang ten opzichte van zijn vorige functie zodanig is dat [gedaagde] als goed werkgever in redelijkheid gehouden was tot verdergaande maatregelen ter verzachting daarvan dan zij al heeft gedaan. Voor [gedaagde] is het door de OR goedgekeurde sociaal plan leidraad bij de afwikkeling van de (gevolgen van de) reorganisatie. Vast staat dat in dit sociaal plan een overgangperiode (van een jaar) en een afbouwregeling is opgenomen. Vast staat ook dat [gedaagde] in afwijking daarvan ten gunste van [eiser] het salaris afbouwt naar de hoogste uitloopschaal van € 5.926,- bruto. De kantonrechter gaat er van uit dat deze afbouw plaatsvindt conform het sociaal plan. Dat betekent dat die afbouw aanvangt per 1 januari 2018 totdat het maximum van de toepasselijke uitloopschaal is bereikt per 1 april 2018. Daarbij komt dat de in 2012 aan [eiser] toegekende garantietoeslag van € 1.161,29 bruto per maand gehandhaafd blijft. Thans daargelaten of [gedaagde] tot het handhaven van die toeslag gehouden was, vastgesteld moet worden dat hierdoor (salaris conform de uitloopschaal en handhaving van de toeslag) de netto inkomensachteruitgang in salaris beperkt blijft tot een bedrag van tussen de ongeveer € 164,- (berekening [eiser]) en ongeveer € 50,- (berekening [gedaagde]) netto per maand. De kantonrechter gaat er van uit dat de berekening van [gedaagde] dichter bij de werkelijkheid zit dan die van [eiser] [gedaagde] heeft namelijk onweersproken en onderbouwd gesteld dat Eikelboom & de Bondt (de adviseur van [eiser]) het verschil tussen de oorspronkelijke situatie en die van het voorstel op bruto niveau te hoog heeft

vastgesteld, waardoor op netto niveau de verschillen veel kleiner zijn dan zij heeft berekend. Gelet op de omvang van het totaal bruto/netto salaris per maand kan bij deze stand van zaken niet gezegd worden dat de achteruitgang in salaris ten gevolge van de herplaatsing in de nieuwe functie van Senior Medewerker Belangenbehartiging tot in redelijkheid niet te accepteren gevolgen leidt. Concrete omstandigheden die in dit geval tot een ander oordeel aanleiding zouden kunnen geven zijn gesteld noch gebleken. Dat [eiser] twee studerende kinderen heeft is daartoe niet toereikend. Ook het waardeverschil in pensioenopbouw rechtvaardigt geen andere conclusie. Uitgaande van de berekening van [gedaagde] (omdat het bureau van [eiser] ook op dit punt onjuiste uitgangspunten heeft gehanteerd, zoals onweersproken en onderbouwd is gesteld door [gedaagde]) komt de gederfde pensioenopbouw tot 1 oktober 2021 uit op € 13.831,-. Gesteld noch gebleken is dat de gevolgen van deze derving voor de hoogte van het pensioen van dien aard zijn dat die zich niet door aanvullende maatregelen laten afwenden dan wel buitenproportioneel moeten worden geacht.

4.4. Tussen partijen is ook in geschil of [gedaagde] gehouden was de in 2012 toegekende garantietoelage te handhaven. Eigenlijk valt niet in te zien waarom daarover nog een oordeel gegeven moet worden. Immers, [gedaagde] heeft de toelage gehandhaafd, zodat [eiser] daar thans in zijn nieuwe functie recht op heeft ongeacht de vraag of [gedaagde] daartoe gehouden was. [gedaagde] heeft weliswaar zowel in de brief van 13 april 2017 als ter zitting laten weten dat de toeslag werd en wordt gehandhaafd, rekening houdend met de afbouw van het salaris en het inleveren van de leaseauto, daarmee suggererend dat de toelage weer op losse schroeven zou komen te staan als haar standpunt ten aanzien van een van beide andere elementen geen stand zou houden. Hierin kan [gedaagde] niet worden gevolgd, omdat [gedaagde] niet als goed werkgever handelt indien zij op die wijze terug zou komen van haar – zoals zij het zelf noemt – definitieve besluit van 13 april 2017. Zij heeft de toekenning van de toelage jegens [eiser] gestand te doen, ongeacht de uitkomst van deze procedure, in elk geval zolang als [eiser] in zijn huidige functie van Senior Medewerker Belangenbehartiging werkzaam is en bij ongewijzigde omstandigheden. Om te voorkomen dat dit geschilpunt toch weer opstaat in de jaren dat [eiser] nog voor [gedaagde] werkzaam zal zijn, overweegt de kantonrechter dat er onvoldoende aanknopingspunten zijn om [eiser] te volgen in zijn standpunt dat [gedaagde] onder de gegeven omstandigheden gehouden was om de garantietoelage te handhaven. Tussen partijen is niet in geschil dat de garantietoelage in 2012 is toegekend omdat [eiser] – op initiatief van [gedaagde] – de functie van Manager B&O neerlegde en in plaats daarvan de lager ingeschaalde functie van Strategisch Adviseur ging bekleden. Om het verschil in salaris te compenseren is toen de toelage toegekend. Daarbij is in de bevestigingsbrief van 5 november 2012 opgemerkt: *“Deze toelage is gekoppeld aan de aanstelling in de functie van Strategisch Adviseur.”* Dat partijen niettemin hebben bedoeld af te spreken dat [eiser] ongeacht welke functie hij bij [gedaagde] mogelijk nog zou gaan bekleden, recht op deze toeslag zou houden, is gelet op deze zinsnede onaannemelijk en vindt geen steun in de stukken of in door [eiser] gestelde feiten. Ook uit het citaat uit de – overigens niet overgelegde – verklaring van [naam voormalig directeur] voormalig directeur, volgt dit niet. Zij bevestigt bovendien niet, zoals haar kennelijk wel was gevraagd, dat de toelage ook in geval van een reorganisatiebesluit niet zou mogen vervallen. Hoewel de kantonrechter aannemelijk acht dat in 2012 bij de overgang naar de functie van Strategisch Adviseur door partijen niet is voorzien dat [eiser] – al dan niet door een reorganisatie – ooit in een nog lager ingeschaalde functie terecht zou komen, is dat gegeven ontoereikend voor de conclusie dat de afspraak over deze toelage verder reikte dan het voorzien in de financiële gevolgen van de wijziging die in 2012 aan de orde was.

Dit alles laat overigens onverlet hetgeen hiervoor in rechtsoverweging 4.3. is overwogen, namelijk dat het wel handhaven van deze toelage de inkomensachteruitgang van [eiser] ten

gevolge van de reorganisatie, de boventalligverklaring en de herplaatsing in elk geval zodanig heeft beperkt dat [gedaagde] niet kan worden verweten onvoldoende te hebben ondernomen om de gevolgen daarvan voor [eiser] te verzachten.

4.5. Ten aanzien van de leaseauto en de daarbij behorende maandelijkse toelage overweegt de kantonrechter het navolgende. Uitgangspunt voor de beoordeling is ook hier dat [eiser] na het vervallen van zijn vorige functie, de boventalligverklaring en met de plaatsing in de nieuwe functie rechtstreekse aanspraken op de aan zijn vorige – vervallen – functie verbonden voorwaarden en rechten is verloren, behoudens voor zover uit afspraken tussen partijen of uit artikel 7:611 BW iets anders voortvloeit. Dat de leaseauto en de toelage in elk geval een aan de functie van Strategisch Adviseur verbonden arbeidsvoorwaarde waren, lijdt geen twijfel. De wijziging van het leasebeleid medio 2016 had destijds dan ook niet zonder meer kunnen leiden tot een eenzijdige wijziging in die arbeidsvoorwaarden van [eiser], althans niet zonder dat aan de criteria van Stoof/Mammoet zou zijn voldaan. Niet in geschil is echter dat op het moment dat [eiser] de herplaatsingsfunctie van Senior Medewerker Belangenbehartiging aanvaardde het leasebeleid daadwerkelijk was gewijzigd en dat hij in die functie op grond van dat leasebeleid (mede in verband met het door [gedaagde] gehanteerde Auto leasereglement) niet meer in aanmerking kwam voor een leaseauto. Sterker nog, op dat moment had niemand in de organisatie meer recht op een leaseauto, maar kon indien nodig een beroep worden gedaan op een dienstauto of op een zakelijke kilometervergoeding. Dat [eiser] onder die omstandigheden niettemin zonder meer en ongewijzigd recht heeft gehouden op de leaseauto en de toelage valt niet in te zien. Dat volgt in elk geval niet uit het gegeven dat hij al sinds 1991 in verschillende functies onafgebroken op kosten van [gedaagde] een leaseauto heeft bereden. Dat gegeven is onvoldoende om tot de conclusie te kunnen komen dat de leaseauto (en toelage) een verworven recht is geworden dat [eiser] kan doen gelden ongeacht welke functie hij bij [gedaagde] bekleedt en ongeacht de in de organisatie geldende uitgangspunten voor het gebruik van leaseauto's. Van bestaande afspraken op dit punt tussen partijen is niet gebleken. Dat [eiser] zich te dien aanzien herhaaldelijk rechten is blijven voorbehouden richting [gedaagde] (op een leaseauto dan wel op een inkomenscompensatie bij verandering van de uitgangspunten) betekent niet dat er dergelijke afspraken waren. Evenmin bestaat grond voor de conclusie dat [gedaagde] het vertrouwen heeft gewekt dat [eiser] een ongeclausuleerd en onvoorwaardelijk recht heeft op een leaseauto. [gedaagde] heeft in haar schriftelijke communicatie richting [eiser] als ook in haar Auto leasereglement en gebruikersovereenkomsten telkens de koppeling gelegd met de uitoefening van een functie die het berijden van een leaseauto noodzakelijk maakte.

4.6. [eiser] heeft in zijn huidige functie dus geen recht op de leaseauto en de bijbehorende maandelijkse toelage. Dat neemt niet weg dat het verlies van de leaseauto en de toelage een aanzienlijke impact heeft op de financiële positie van [eiser]. Niet in geschil is dat het [eiser] al die jaren toegestaan is geweest om ook privé gebruik te maken van de leaseauto. [eiser] heeft onweersproken gesteld dat hij ruimschoots meer privé kilometers maakte dan zakelijke kilometers. [gedaagde] heeft desgevraagd ter zitting wel gesteld dat telkens bij afloop van een leaseperiode op grond van de gebruikersovereenkomst opnieuw daadwerkelijk werd bezien of voortzetting van het gebruik van een leaseauto nog noodzakelijk was, maar [eiser] heeft dit weersproken en [gedaagde] heeft dit niet onderbouwd. Dat dit bij de meest recente gebruiksovereenkomst van oktober 2013 is gebeurd kon [gedaagde] ter zitting ook niet met zekerheid zeggen. Aannemelijk is daarom dat door [gedaagde] hierop richting [eiser] tot medio 2016 weinig tot niet is gestuurd. Evenmin is gebleken dat [gedaagde] enig zicht heeft gehad of heeft willen houden op de verhouding zakelijk gebruik – privé gebruik, laat staan dat zij [eiser] ooit heeft aangesproken op een met de afspraken in strijd

zijnde wanverhouding. Aldus heeft zij bijgedragen aan het ontstaan van een langdurige bestendige praktijk waarin [eiser] zakelijk en privé op de beschikbaarheid van de leaseauto en de toelage rekende. Dit leidt de kantonrechter tot de conclusie dat het op de weg van [gedaagde] lag om als goed werkgever jegens [eiser] enige coulantie te betrachten in de vorm van een in acht te nemen overgangperiode dan wel een vorm van financiële compensatie ter verzachting van de financiële gevolgen van de inname van de leaseauto en het beëindigen van de toelage.

4.7. Anders dan [eiser] stelt gaat het daarbij niet om een volledige schadeloosstelling tot aan de pensioendatum. [gedaagde] heeft de datum waarop [eiser] gehouden is tot inlevering van de auto (en de beëindiging van de toelage) bepaald aan de hand van de tussen partijen in 2013 gesloten gebruikersovereenkomst. Op grond daarvan eindigt het recht op het gebruik van de auto volgens [gedaagde] 6 maanden na de functiewijziging en dat is per 30 juni 2017, doch uiterlijk na ommekomst van de afgesproken gebruikperiode van vier jaar en dat is per 17 oktober 2017. Een omschakelingsperiode van 12 maanden moet in de gegeven omstandigheden voldoende worden geacht voor [eiser] om het met zijn nieuwe functie gepaard gaande verlies van de leaseauto en de toelage te kunnen opvangen. Voor een deel is daarin voorzien met de in de gebruikersovereenkomst genoemde periode van zes maanden. Het ligt, gelet op genoemde omschakelingsperiode, in de rede dat [gedaagde] [eiser] de beschikking laat houden over de auto en de toelage tot en met het einde van de gebruikersovereenkomst, dus tot en met 16 oktober 2017 en hem daarvoor geen kosten in rekening brengt. Van [gedaagde] hoeft niet te worden verwacht dat zij daarna voor een korte periode opnieuw een gebruiksovereenkomst met [eiser] aangaat. In plaats daarvan dient zij [eiser] financieel te compenseren ter overbrugging van het restant van de genoemde 12 maanden. De kantonrechter stelt deze compensatie in redelijkheid vast op € 3.350,-. De kantonrechter gaat daarmee voorbij aan de door partijen overgelegde berekeningen en neemt tot uitgangspunt de kosten die ongeveer gemoeid zijn met de lease van een vergelijkbare auto voor de duur van de resterende periode, te weten 2,5^e maand (17 oktober 2017 tot en met december 2017) op basis van de door [gedaagde] gestelde maandelijkse leasetermijn van € 1.342,83.

4.8. Uit het voorgaande vloeit voort dat de verzoeken van [eiser] grotendeels dienen te worden afgewezen, maar dat ook de verzoeken van [gedaagde] niet allemaal toewijsbaar zijn. De kantonrechter zal op de verzoeken van beide partijen beslissen als na te melden. Gelet op de aard van onderhavige procedure alsmede vanwege de uitkomst ervan ziet de kantonrechter aanleiding te bepalen dat de proceskosten zullen worden gecompenseerd in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt. Dat geldt ook voor de kosten verbonden aan de inschakeling van de eigen adviseurs Eikelboom & de Bondt enerzijds en KWPS anderzijds.

5. De beslissing

De kantonrechter:

5.1. verklaart voor recht dat voor [eiser] bij het vervullen van zijn huidige functie van Senior Medewerker Belangenbehartiging voor [gedaagde] vanaf 1 januari 2017, naast de niet in geschil zijnde elementen van diens rechtspositie, de volgende arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn:

1. bruto maandsalaris van € 6.665,00 tot 1 januari 2018 en vanaf januari 2018 afbouwend conform de afbouwregeling in het sociaal plan tot € 5.954,00 per 1 april 2018;
2. een toeslag van € 1.167,00 bruto per maand, met indexering vanaf 2018;
3. gebruik van de leaseauto tot uiterlijk 17 oktober 2017 en inleveren van de leaseauto bij [gedaagde] in goede staat op uiterlijk 16 oktober 2017;
4. einde van de aan de leaseauto gekoppelde persoonlijke toeslag van € 151,00 bruto per maand per 17 oktober 2017;

5.2. veroordeelt [gedaagde] om aan [eiser] legen bewijs van kwijting te betalen, ter compensatie voor het verlies van het gebruik van de leaseauto en de daaraan gekoppelde toeslag, een bedrag van € 3.350,-;

5.3. compenseert de proceskosten in die zin dat elke partij de eigen kosten draagt;

5.4. verklaart de veroordeling onder 5.2 en de compensatie van kosten in 5.3 uitvoerbaar bij voorraad;

5.5. wijst het door partijen meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. J.M. Willems, kantonrechter, en is in aanwezigheid van de griffier in het openbaar uitgesproken op 11 oktober 2017.

BA



Voor grosse

11 OKT. 2017

De griffier van de rechtbank
Midden-Nederland