

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Aanvaarding voorstel eenzijdige wijziging standplaats en reiskostenvergoeding met forse financiële gevolgen kan, nadat de bestaande regeling 33 jaar lang is toegepast, in redelijkheid niet van vrachtwagenchauffeur worden gevergd

Werknemer is in 1976 in dienst getreden als chauffeur. Overeengekomen is dat werknemer de vrachtwagen mee naar huis mag nemen. De dagelijkse reistijd woon-werkverkeer wordt uitbetaald als overwerk tegen 130%. Werkgever heeft kenbaar gemaakt dat met ingang van 1 april 2010 de regeling inzake woon-werkverkeer gewijzigd zal worden. De chauffeurs dienen voortaan in eigen tijd en op eigen gelegenheid naar en van de parkeerplaats van de vrachtwagen te gaan. Er wordt een kilometervergoeding over de werkelijk gereden afstand via de snelste route per gewerkte dag verstrekt, die gemaximeerd is tot een straal van 35 kilometer vanaf de parkeerplaats van de vrachtwagen. Na overleg met de vakbonden is besloten de regeling een maand uit te stellen en een overgangsregeling in te stellen. De standplaats van werknemer is gewijzigd in Dordrecht. Werkgever heeft aanvullend aangeboden om ook na 1 juli 2012 de kilometervergoeding voor werknemer niet te maximeren tot een straal van 35 kilometer, maar de werkelijk door werknemer gereden kilometers tot 1 juli 2014 te vergoeden. De arbeidsovereenkomst bevat geen eenzijdig wijzigingsbeding ex artikel 7:613 BW. Het voornaamste geschilpunt betreft de vraag of werkgever heeft mogen besluiten om de standplaats van werknemer en de daarmee samenhangende reistijd- en reiskostenvergoeding te wijzigen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het mee naar huis mogen nemen van de vrachtwagen en het aanmerken van de reisen woon-werkverkeer als (over)werktijd betreft 'een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde'. Van belang hierbij is dat werknemer ruim 28 jaar lang de vrachtwagen mee naar huis heeft mogen nemen. Of de arbeidsovereenkomst eenzijdig mag worden gewijzigd, dient beantwoord te worden aan de hand van de arresten Van der Lely/Taxi Hofman en Stoof/Mammoet.

Hoewel er formeel geen voorstel door werkgever is gedaan, is daarna wel overleg tussen partijen op gang gekomen. Het zou daarom te ver voeren om te oordelen dat er geen sprake is geweest van een voorstel of aanbod van de werkgever. Werkgever kan door invoering van de nieuwe regeling structureel een forse besparing van brandstof- en loonkosten realiseren en de beschikbare rijtijd van de betrokken chauffeurs efficiënter benutten, waarmee sprake is van een zwaarwegend en redelijk belang van werkgever bij de wijziging. Na ommekomst van de

overgangsregeling betekent de eenzijdige wijziging voor werknemer een inkomensteruggang van € 398 bruto per maand. Gelet op onder meer de duur van het dienstverband (33 jaar), de hoogte van het inkomen (ongeveer € 2200 bruto per maand) en de leeftijd van werknemer (57 jaar), kan van deze werknemer in redelijkheid niet gevergd worden dat hij het voorstel aanvaardt. Wel kan van werknemer gevergd worden dat hij akkoord gaat met de overgangsregeling, omdat dan het inkomensnadeel minder is. Partijen worden in de gelegenheid gesteld nader te overleggen over een ruimhartiger compensatie voor werknemer. De zaak wordt aangehouden. Voorts wordt bepaald dat van dit vonnis hoger beroep kan worden ingesteld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-10-2011

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2011:BU3335

Zaaknummer: 1156074

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: E.G. Karel en L.M. van der Sluis

Wetsartikelen: 7:611 BW