

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Aanvaarding voorstel functiewijziging met salarisvermindering van minstens € 1.200 bruto kan redelijkerwijs niet van werknemer worden geveerd

Werknemer is sinds 1993 in dienst als Servicemedewerker. Na een afslanking van het managementteam, waar werknemer deel van uitmaakt, wordt zijn functie voortaan aangeduid als 'After Salesmanager'. Werknemer is in januari 2009 ziek geworden. In september 2010 wordt werknemer medegedeeld dat als gevolg van de overname door Rogam de functies van Servicemanager en After Salesmanager gesplitst zullen worden. De door werknemer uitgeoefende gecombineerde functie is niet meer beschikbaar. Werknemer zal voortaan alleen nog de functie van Servicemanager uitvoeren. Werknemer maakt bezwaar tegen de salarisverlaging. Na zijn herstel eind augustus 2011 is werknemer niet als Servicemanager, maar projectmatig ingezet. Thans vordert werknemer wedertewerkstelling in de functie van Servicemanager met behoud van salaris.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kern van de werkzaamheden van werknemer na de overname door Rogam is blijven bestaan uit het verrichten van de functie van Servicemanager. Het door de reorganisatorische veranderingen ingegeven voorstel de aan deze functie in de loop der tijd toegevoegde taken en verantwoordelijkheden te laten vervallen en het salaris in verband daarmee aanzienlijk te verlagen moet daarom worden gezien als een voorstel tot wijziging van de primaire arbeidsvoorwaarden. Vervolgens is aan de orde de vraag of van werknemer kan worden geveerd dat hij instemt met de door werkgever voorgestelde wijziging van zijn primaire arbeidsvoorwaarden. Nu er geen eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen, dient deze vraag beantwoord te worden aan de hand van artikel 7:611 BW. De wijziging van omstandigheden – de financiële situatie van het bedrijf en de noodzaak tot reorganisatie – mocht werkgever redelijkerwijs aangrijpen om een voorstel tot wijziging van arbeidsvoorwaarden te doen. Aanvaarding van het voorstel kan echter niet redelijkerwijs van werknemer worden geveerd. Een salarisvermindering van minst genomen € 1.200 bruto per maand kan niet redelijk geacht worden. Dit oordeel impliceert overigens nog niet dat ieder voorstel tot aanpassing van het salaris op voorhand als onredelijk zal moeten worden beoordeeld en/of acceptatie van enig ander voorstel evenmin van werknemer zou kunnen worden geveerd. Of enig ander voorstel – en zo ja, onder welke voorwaarden – wel als redelijk zou kunnen worden bestempeld, ligt in dit geding echter niet voor. Volgt toewijzing van de vordering tot wedertewerkstelling.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-12-2011

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2011:BV6734

Zaaknummer: 1289240

Rechters: G.J. Heevel

Advocaten: P. van Riessen en J.P.R.C. de Jonge

Wetsartikelen: 7:611 BW