

RECHTSPRAAK

Vodafone Libertel NV/werkneemster

Vodafone niet gerechtigd om arbeidsvoorwaarden van CM-medewerkers drastisch en op vrijwel alle fronten te wijzigen om op die manier kosten te reduceren. Zwaarwichtig belang ontbreekt. Werknemers zijn jarenlang geconfronteerd met neerwaartse bijstelling van arbeidsvoorwaarden

Werkneemster is sinds 2002 in dienst van Vodafone als CM Agent. Tot 1 juli 2010 golden de Vodafone-voorwaarden ook voor werknemers van Vodafone die werkzaam zijn bij de afdeling Customer Management (CM). Thans vordert Vodafone voor recht te verklaren dat zij gerechtigd is de arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers van CM per 1 juli 2010 eenzijdig te wijzigen, zodat voor deze groep werknemers een specifiek arbeidsvoorwaardenpakket is gaan gelden. Vodafone beroept zich primair op een eenzijdig wijzigingsbeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor het antwoord op de vraag of Vodafone zich terecht kan beroepen op artikel 7:613 BW dient te worden beoordeeld of is voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste, een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde en of sprake is van een zwaarwichtig belang van de werkgever. In de arbeidsvoorwaardengids van Vodafone waarnaar in de arbeidsovereenkomst wordt verwezen, is een eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Aan het schriftelijkheidsvereiste is derhalve voldaan. Ook is sprake van wijziging van een arbeidsvoorwaarde. Als zwaarwichtige reden voor de wijziging is aangevoerd dat de kosten voor CM in Nederland veel hoger liggen dan in de rest van Europa. De kostenreductie dient bewerkstelligd te worden door het 'neerwaarts bijstellen' van de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers CM. Vodafone heeft echter de financieel-economische noodzaak onvoldoende met stukken aannemelijk weten te maken, zodat van een zwaarwichtig belang geen sprake is. Het beroep op artikel 7:613 BW faalt derhalve. Ten overvloede wordt ten aanzien van het belang van de werknemers overwogen dat zij al jarenlang geconfronteerd zijn met een teruggang in hun arbeidsvoorwaarden (loonsverlaging met compensatie in tijd). De verkregen extra vrije dagen worden nu aan de werknemers ontnomen. Gesteld dat Vodafone een zwaarwichtig belang zou hebben, kan van de werknemers niet gevergd worden het geheel van ingrepen zoals door Vodafone gepresenteerd te accepteren, nu daarmee de arbeidsvoorwaarden drastisch en op vrijwel alle fronten worden gewijzigd. Voor een zo veelomvattende wijziging, waarbij de oude en de nieuwe arbeidsvoorwaarden weinig meer met elkaar van doen lijken te hebben, is artikel 7:613 BW niet bedoeld. Omdat er geen zwaarwichtig belang is, wordt geen gewicht toegekend aan het feit dat de OR heeft ingestemd met de wijziging.

Voorts faalt het beroep op artikel 7:611 BW en artikel 6:248 lid 2 BW. Een kostenreductie ligt in de risicosfeer van de onderneming. Bovendien is niet aangetoond dat er adequaat overleg tussen partijen heeft plaatsgevonden. Het ongewijzigd laten van de arbeidsvoorwaarden van de CM-medewerkers kan niet als onaanvaardbaar worden gekwalificeerd. Daarnaast is het de vraag of op grond van artikel 6:248 lid 2 BW een of meer arbeidsvoorwaarden of zelfs een hele arbeidsovereenkomst kan worden gewijzigd. De vorderingen van Vodafone worden afgewezen. De vordering van werkneemster in reconventie om voor recht te verklaren dat haar 'oude' arbeidsvoorwaarden zijn blijven gelden, wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-03-2012

Zaaknummer: 398165 CV EXPL 10-5036