

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Voorgestelde loonmaatregelen bestaande uit loonmatiging van uiteindelijk 6% en later uitbetalen vakantiegeld doorstaan Stoof/Mammoet-toetsing. Loonmaatregelen worden breed binnen de onderneming gedragen. Van werknemer kan solidariteit en daarmee aanvaarding van de voorgestelde loonmaatregelen in redelijkheid worden gevergd

Werknemer is sinds 2007 in dienst van werkgeefster, een architectonisch en (steden)bouwkundig ontwerp bureau. Na verschillende reorganisaties heeft werkgeefster loonmaatregelen voorgesteld. Het gaat om een collectieve loonmatiging van 6% (3% per 1 juni 2013 en 3% per 1 januari 2014) en de uitbetaling van vakantiegeld in december 2013 in plaats van in mei 2013. De OR heeft positief geadviseerd inzake het loonoffer. Werkgeefster heeft een medewerkerspeiling gehouden. 83% van de werknemers heeft gereageerd en 83% daarvan heeft met de loonmatiging ingestemd. Werknemer weigert in te stemmen met de loonmatiging en het later uitbetalen van het vakantiegeld. Centrale vraag is of werkgeefster gerechtigd is eenzijdig de loonmaatregelen door te voeren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu geen eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen, dient aan de hand van artikel 7:611 BW en het arrest Stoof/Mammoet (HR 11 juli 2008, NJ 2011/185) bepaald te worden of werknemer gehouden is in te stemmen met de loonmaatregelen. Werkgeefster heeft als goed werkgever aanleiding kunnen vinden tot het doen van het voorstel. Daartoe wordt overwogen dat voldoende aannemelijk is geworden dat de huidige financiële situatie van werkgeefster en haar achterblijvende omzet haar noopt tot nieuwe maatregelen om in ieder geval weer financieel gezond te worden. Met drie personele reorganisaties achter de rug, waarbij het medewerkersaantal uiteindelijk is gehalveerd ten opzichte van 2008, heeft werkgeefster tot nog toe het tij niet voldoende kunnen keren en stevent zij af op een groot verlies in 2013. Bij de besluitvorming over de loonmaatregelen is werkgeefster zorgvuldig te werk gegaan. De OR heeft ingestemd en gelet op de medewerkerspeiling bestond een relatief groot draagvlak voor doorvoering van de loonmaatregelen. Het voorstel tot loonmatiging is ook redelijk. Voor werknemer bedraagt de inkomensachteruitgang per 1 juni 2013 € 99,30 bruto en per 1 januari 2014 nog eens € 96,32 bruto (= € 195,62 bruto). Ook de partners en associates doen mee met de loonmaatregel. Werknemer heeft niet aangevoerd wat deze achteruitgang netto voor hem betekent en wat het gevolg is van deze achteruitgang voor de verhouding tussen zijn inkomen en zijn (vaste)

lasten. Een lager loon leidt inderdaad tot een lagere WW-uitkering. Vooralsnog – en juist door het invoeren van de loonmaatregelen – is werkloosheid voor werknemer niet aan de orde. Het voorstel van werkgeefster wordt binnen de onderneming breed gedragen. Werknemer is de enige werknemer dan wel een van de twee werknemers die daartegen uiteindelijk formeel bezwaar heeft aangetekend. Gelet op alle omstandigheden, waarbij terughoudendheid bij de wijziging van deze primaire arbeidsvoorwaarde in acht is genomen, kan van werknemer solidariteit en daarmee aanvaarding van de voorgestelde loonmatiging in redelijkheid worden gevergd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-12-2013

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:7414

Zaaknummer: 2450893 UV EXPL 13-443 HV/4061

Rechters: S.H. Gaertman

Advocaten: S. Le Noble

Wetsartikelen: 7:611 BW