

RECHTSPRAAK

## Dita International B.V./werknemer

### ***Werknemer dient na functiewijziging – vanwege disfunctioneren in functie van salesmanager – akkoord te gaan met salarisverlaging***

Werknemer is in dienst van Dita. Tussen partijen is in geschil of een verandering van de functie van werknemer (per augustus 2013) ook redelijkerwijs met zich mag brengen dat zijn salaris, dat thans € 7.066,48 bruto per maand bedraagt, wordt verlaagd. Dita bepleit dat dit geoorloofd is. Partijen verzoeken de kantonrechter ex artikel 96 Rv een oordeel over het geschil te geven.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat hij – in 2010 – weliswaar akkoord is gegaan met de functiebenaming salesmanager maar dat hij ten tijde van deze accordering niet wist althans onvoldoende beseftte dat dit zou kunnen leiden tot een salarisverlaging. Het beroep op dwaling faalt. Niet valt in te zien dat beide partijen gedwaald hebben over de omstandigheid dat het aanvaarden van een bepaalde functie door de werknemer ook kan leiden tot een daadwerkelijke invulling van de onderdelen van die functie en het in de praktijk waarmaken daarvan. Voldoende is komen vast te staan dat werknemer onderdelen van de functie salesmanager niet goed heeft vervuld. De vraag of na een functiewijziging ook het salaris moet worden aangepast dient te worden beantwoord volgens een drieledige maatstaf, te weten, in de eerste plaats, of er aan de zijde van Dita gereede aanleiding is om een voorstel te doen tot wijziging, in casu van het salaris dat behoort bij de functie van een key account manager. Vervolgens, ten tweede, dient de vraag te worden beantwoord of het voorstel redelijk is, waarbij acht moet worden geslagen op een afweging van de belangen van beide partijen. En ten derde moet de vraag worden beantwoord of van de werknemer ten slotte kan worden gevergd dat zijn salaris wordt verlaagd. Geoordeeld wordt dat aan deze drieledige maatstaf is voldaan. De stelling dat een wijziging in het loon ook minder pensioenopbouw geeft is op zich juist, zij het dat de stelling dient te worden genuanceerd omdat in de meeste gevallen geen sprake meer is van een eindloonregeling maar van een middenloonregeling, en vormt derhalve geen reden om loonsverlaging niet door te laten gaan. Ook wordt meegewogen dat er een afbouwregeling van toepassing is en werknemer de mogelijkheid wordt geboden variabel loon te ontvangen, mits hij aan redelijke targets voldoet. De door Dita voorgestelde salarisverlaging dient door werknemer te worden aanvaard.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 20-12-2013

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2013:7615

**Zaaknummer:** 2401503 UC VERZ 15614 4091

**Rechters:** J.J.M. De Laat

**Advocaten:** J.W. Stam en E.C.M. Rijken

**Wetsartikelen:** 3:35 BW, 6:228 BW, 7:611 BW en 96 Rv