

RECHTSPRAAK

werkneemster/Cofely Nederland N.V.

Demotie met salarisvermindering directiesecretaresse voldoet aan Stoof/Mammoet-criteria.

Werkneemster is op 1 juli 2007 in dienst getreden van Cofely voor 36 uur per week in de functie van directiesecretaresse P&O. Met ingang van 1 oktober 2008 is de arbeidsduur verminderd tot 24 uur per week. Sindsdien werkte werkneemster alleen voor de afdeling Commercie. In verband met bezuinigingen is de functie van werkneemster vervallen en per 1 september 2009 gewijzigd in die van receptioniste. Om het verschil met salarisgroep 9 te beperken, is werkneemster in salarisgroep 6 geplaatst, waarbij de inkomensachteruitgang in vier maanden geleidelijk is afgebouwd. Tussen partijen is in geschil of Cofely mocht overgaan tot de eenzijdige functiewijziging en salarisverlaging.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen eenzijdig wijzigingsbeding, zodat het geschil aan de hand van artikel 7:611 BW wordt beoordeeld. De reden van het voorstel van Cofely is bedrijfseconomisch van aard: de economische recessie noodzaakte haar tot bezuinigingen zodat de functie van directiesecretaresse voor de afdeling Commercie kwam te vervallen per 1 september 2009. Dat er alternatieven waren voor een andere functie dan receptioniste, kan niet worden aangenomen. Partijen stonden per 1 september 2009 voor de keus dat hetzij werkneemster aan de slag ging als receptioniste, hetzij de arbeidsovereenkomst zou eindigen. Uit de omstandigheid dat ruim drie jaar na 1 september 2009 de arbeidsovereenkomst nog steeds bestaat, valt af te leiden dat werkneemster geen werk bij een andere werkgever gevonden heeft, als zij er al naar gezocht heeft. Met het aanbod van de functie receptioniste handelde Cofely bij het ontbreken van een ander alternatief dan ontslag niet in strijd met het goed werkgeverschap. De financiële gevolgen van de plaatsing van werkneemster in een lager ingeschaalde functie zijn op twee manieren beperkt. In de eerste plaats kwam Cofely de verplichting uit de toepasselijke CAO Metaal & Techniek na om gedurende drie maanden het oude hogere loon te betalen. De cao verplicht niet tot meer. In de tweede plaats kwam Cofely werkneemster financieel tegemoet door vanaf 1 december 2009 het loon volgens schaal 6 en niet volgens schaal 5 te betalen. Daarmee bood zij een structurele compensatie voor het inkomensverlies ter grootte van ruim een kwart van dat verlies. Gelet op alle omstandigheden is het voorstel van Cofely tot wijziging van de functie en het salaris van werkneemster redelijk. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-04-2013

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2013:3587

Zaaknummer: 240009 / 12-1455

Rechters: C. Kool

Advocaten: I. Ouwehand en A. Röder-Stam

Wetsartikelen: 7:611 BW