

RECHTSPRAAK

## FNV c.s./V&D B.V.

### ***Eenzijdige loonsverlaging en aanpassing van enkele andere arbeidsvoorwaarden door V en D niet gerechtvaardigd. Afwijzing vordering FNV tot nakoming oude arbeidsvoorwaarden voor zover deze betrekking heeft op niet-leden.***

X c.s. zijn in dienst van V&D. Op de arbeidsovereenkomsten van X c.s, alsmede op die van de vóór 3 november 2014 in dienst getreden werknemers van (de rechtsvoorgangers van) V&D is van toepassing de CAO V&D. De laatste CAO V&D had een looptijd van 1 juli 2011 tot 1 februari 2013. Deze cao is stilzwijgend verlengd tot 1 februari 2014. V&D heeft de CAO V&D op 31 oktober 2013 opgezegd per 1 februari 2014. V&D heeft in 2014 de V&D Arbeidsvoorwaardenregeling, alsmede de V&D Arbeidsvoorwaardenregeling (HP) geïntroduceerd. De hoogte van de arbeidsvoorwaarden in de V&D Arbeidsvoorwaardenregeling (HP) sluit aan bij de hoogte van de arbeidsvoorwaarden in de CAO INretail. Op de werknemers die vanaf 3 november 2014 in dienst zijn getreden of van wie de arbeidsovereenkomst na die datum is verlengd, is in de individuele arbeidsovereenkomst de betreffende V&D Arbeidsvoorwaardenregeling (HP) van toepassing verklaard. Er zijn werknemers bij wie in de arbeidsovereenkomst een wijzigingsbeding is opgenomen. De resultaten van V&D Group Holding B.V. zijn sinds 2010 afgenomen. In 2013 en 2014 zijn door V&D diverse maatregelen genomen naar aanleiding van de afnemende omzet en de toenemende verliezen. Binnen onderdelen van het bedrijf hebben reorganisaties plaatsgevonden, enkele grote warenhuizen zijn verbouwd, een warenhuis is gesloten, het distributiecentrum in Aduard (Groningen) is gesloten, onderdelen van het hoofdkantoor zijn verhuurd en er heeft geen uitbetaling van dividend of fees aan Sun Capital plaatsgevonden. Op 9 februari 2015 heeft V&D aangekondigd de volgende wijzigingen te zullen doorvoeren in de arbeidsvoorwaarden: per 1 februari 2015 geldt een salarisvermindering van 3% voor alle werknemers en per 1 februari 2016 geldt een salarisvermindering van 2,8%. Voor het winkelpersoneel dat daarna nog boven het niveau van de V&D (HP) Arbeidsvoorwaardenregeling 2014 zit, volgt zowel in 2017 als in 2018 jaarlijks een verlaging van maximaal 2,1%. Daarnaast worden per 1 februari 2015 de reeds toegekende seniorendagen bevroren en komt er geen nieuwe instroom, wordt per jaar één vakantiedag minder toegekend, verdwijnt de toeslag op de winkelopstelling voor de werknemers in de winkels en wordt voor werknemers in schaal A de zondagtoeslag verhoogd van 60% naar 100%. De werknemers zullen in geval van winstgevendheid van V&D in de toekomst daarin meedelen door middel van een variabele beloningsregeling. Centrale vraag is of V&D gerechtigd is tot eenzijdige

wijziging van deze arbeidsvoorwaarden. Vakbonden FNV en CNV stellen van niet.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als uitgangspunt geldt, zoals V&D heeft gesteld, dat in alle nieuwe arbeidsovereenkomsten sinds 2011 een eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen. Uit de tekst van deze bepaling is op zichzelf niet ondubbelzinnig op te maken of onder 'de regelingen' die eenzijdig kunnen worden gewijzigd, ook de cao moet worden verstaan. De CAO V&D als zodanig kent geen eenzijdig wijzigingsbeding. Van belang is dat V&D, als cao-sluitende partij, gedurende de looptijd van de cao op grond van artikel 14 Wet CAO gehouden is de betreffende cao toe te passen. Voor leden van de FNV en CNV geldt zelfs dat op grond van de artikelen 9 en 12 Wet CAO een van de cao afwijkend beding nietig is. Weliswaar zijn de bepalingen van de CAO V&D thans nog slechts van toepassing als gevolg van de nawerking van de cao en de incorporatie van de cao-bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomsten, maar op het moment dat het wijzigingsbeding naar zeggen van V&D werd ingevoerd (begin 2011) gold de CAO V&D als zodanig. V&D was dus gedurende de looptijd van de cao tot 1 februari 2014 hoe dan ook verplicht die cao-bepalingen toe te passen. Uit het schriftelijkheidsvereiste van het eenzijdig wijzigingsbeding zoals opgenomen in artikel 7:613 BW volgt dat er volledige duidelijkheid over dient te bestaan welke bepalingen of regelingen eenzijdig gewijzigd kunnen worden. Gelet op het voorgaande is daarvan in dit geval geen sprake, zodat het beroep op artikel 7:613 BW wordt afgewezen.

Ten aanzien van de toetsing aan artikel 7:611 BW wordt verwezen naar de arresten Van der Lely/Taxi Hofman (*JAR* 1998/199) en Stoof/Mammoet (*JAR* 2008/204). Het is, gelet op de resultaten, gerechtvaardigd dat V&D tracht een kostenreductie te realiseren. Indien echter op grond van het goed werknemerschap werknemers in situaties als de onderhavige akkoord zouden moeten gaan met een loonsverlaging zoals thans voorgesteld, komt dit op gespannen voet te staan met het wettelijk systeem van arbeidsrechtelijke bescherming. De Hoge Raad heeft immers overwogen dat werknemers in beginsel niet gehouden zijn zo'n wijziging tot arbeidsvoorwaarden te aanvaarden. Daarbij is van belang dat niet duidelijk is tot welk niveau een dergelijke loonsverlaging dan mogelijk is en aan welke voorwaarden moet zijn voldaan. Onbetwist is dat het salarisniveau conform CAO V&D beduidend hoger ligt dan het branchegemiddelde. V&D heeft in 2006/2007 al het onroerend goed waarin de V&D-bedrijven gevestigd waren, verkocht voor een totaalprijs van 1,3 miljard euro. V&D heeft niet duidelijk gemaakt aan wie die opbrengst ten goede is gekomen. Indien de panden niet zouden zijn verkocht, of wanneer de destijds verkregen verkoopprijs voor een deel ten goede zou komen aan de thans in rekening gebrachte huurkosten, dan zou in mindere mate de noodzaak hebben bestaan een ingrijpende reductie in het huur- én loonkostenniveau aan te brengen, dan thans het geval is. In de zaak van de Kantonrechter Utrecht van 13 december 2013 (zie AR 2014-0027), had de ondernemingsraad van het betreffende bedrijf de noodzaak van een loonsverlaging van tweemaal 3% onderschreven en had de werkgever toegezegd deze loonsverlaging ongedaan te zullen maken zodra de financiële situatie dat mogelijk maakte. Daarmee wijkt die situatie af van de onderhavige, nu van een instemming door vakbonden bij V&D geen sprake is en niet gebleken is dat de ondernemingsraad in de wijzigingen is gekend. Geoordeeld wordt dat V&D niet op grond van artikel 7:611 BW eenzijdig de herziene

wijzigingen van arbeidsvoorwaarden aan haar werknemers kan opleggen, dan wel van deze werknemers eisen dat zij daarmee instemmen.

CNV vordert nakoming van de oude arbeidsvoorwaarden voor haar leden. Deze vordering wordt toegewezen. FNV beperkt haar vordering tot nakoming van de oude arbeidsvoorwaarden niet tot haar leden. FNV stelt hiertoe op grond van haar statuten gerechtigd te zijn, nu haar statuten voorzien in het opkomen voor werknemers in het algemeen. V&D heeft daartegenover gesteld dat het merendeel van de werknemers van V&D akkoord is met de (herziene) wijziging van arbeidsvoorwaarden. V&D wijst in dat verband op een door haar onder de werknemers gehouden schriftelijke enquête. FNV heeft de representativiteit van die enquête (waarvan de precieze uitkomsten overigens niet zijn overgelegd) in twijfel getrokken, omdat werknemers tegenover haar verklaard hebben zich daarbij door V&D onder druk gezet te voelen. Geoordeeld wordt dat met de door FNV genoemde cijfers en het overige door haar ingebrachte materiaal niet vaststaat dat haar vordering om ook voor de niet-leden ongedaanmaking van de loonsverlaging te vorderen, gedragen wordt door (een duidelijke meerderheid van) die niet-leden, zijnde werknemers van V&D. Voor zover de vordering van FNV betrekking heeft op andere werknemers dan haar leden wordt deze daarom afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 23-02-2015

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2015:899

**Zaaknummer:** 3834025 KK 15-151 en 3835110 KK EXPL 15-152

**Rechters:** G.C. Boot

**Advocaten:** A.A.M. Broos, H. Aydemir, R.S. de Vries en M.J. van Herwerden

**Wetsartikelen:** 7:611 BW en 7:613 BW