

RECHTSPRAAK

werknemer/Orange Motors B.V.

Eenzijdige wijziging arbeidsvoorwaarden (functiewijziging, halvering van het salaris en vermindering arbeidsduur) administratief medewerker voldoet niet aan Stoof/Mammoet-criteria.

Werknemer is sinds 1 maart 1985 in dienst bij (de rechtsvoorgangster van) Orange Motors, laatstelijk in de functie van administratief medewerker. Het salaris bedraagt thans € 2.876,76 bruto per maand, gebaseerd op 38 uur per week, exclusief vakantiebijslag. Op 1 november 2012 is werknemer uitgevallen wegens psychische klachten. Op dat moment werkte hij afwisselend als werkplaatsadministrateur en receptionist. Een door Orange Motors aangevraagde ontslagvergunning is door het UWV afgewezen. Aan werknemer is vervolgens de functie van chauffeur voor 32 uur per week aangeboden tegen een salaris van € 1.440 bruto per maand (met een afbouwregeling in 12 maanden). Werknemer is opgeroepen om op 16 februari 2015 te verschijnen om aan zijn nieuwe functie te beginnen. Werknemer weigert hiermee in te stemmen. Centrale vraag is of Orange Motors gerechtigd is de arbeidsvoorwaarden van werknemer eenzijdig te wijzigen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu geen eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen, komt het aan op de toepassing van artikel 7:611 BW en in het bijzonder de criteria die de Hoge Raad (HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847, r.o. 3.3.2) op dat punt heeft geformuleerd. Voldoende vast staat dat Orange Motors in een dusdanige slechte financiële positie verkeert dat zij genoodzaakt is geweest tot het doorvoeren van meerdere reorganisaties als gevolg waarvan haar personeelsbestand aanzienlijk is gekrompen en de arbeidsplaats van werknemer is komen te vervallen. Orange Motors heeft echter in de gewijzigde omstandigheden niet als goed werkgever aanleiding kunnen vinden tot het doen van het onderhavige voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Gebleken is dat de taken die voorheen onder de functie van receptionist en werkplaatsadministrateur vielen, thans worden opgevangen door andere werknemers die dat erbij doen. Hoewel Orange Motors hiertoe heeft besloten in het kader van de reorganisatie om de kosten te drukken, neemt dat niet weg dat zij rekening heeft te houden met een nog steeds bestaande arbeidsovereenkomst met werknemer. Nu er mogelijkheden zijn voor werknemer om de werkzaamheden die hij van oudsher verrichtte op te pakken, is er geen aanleiding voor Orange Motors om de arbeidsvoorwaarden van werknemer te wijzigen. Voorts is de kantonrechter vooralsnog van oordeel dat het voorstel van Orange Motors niet is aan te merken als een redelijk voorstel. De functie van chauffeur is niet passend voor werknemer, nu de werkzaamheden behorende bij deze functie van geheel andere aard zijn dan die van receptionist of administratief

medewerker en er sprake is van een aanzienlijk salarisverschil – werknemer moet circa de helft van zijn salaris inleveren – hetgeen overigens ook een indicatie is dat het niet om een gelijkwaardige functie gaat. Bovendien is gebleken dat werknemer, vanwege zijn rugklachten, de functie van chauffeur fysiek niet aankan. Ten slotte wordt in aanmerking genomen dat Orange Motors zich als goed werkgever in beginsel heeft te houden aan de verplichtingen voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst en dat de financiële positie waarin zij thans verkeert onder het bedrijfsrisico valt en in beginsel voor haar rekening en risico dient te komen. Geoordeeld wordt dat de door Orange Motors voorgestelde verlaging van het salaris (met circa 50%) en inkrimping van de arbeidsduur (met circa 15%) dusdanig ingrijpend zijn voor werknemer dat de financiële omstandigheden van Orange Motors, hoe slecht ook, onvoldoende zijn om die wijziging van de arbeidsvoorwaarden te rechtvaardigen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-06-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:3952

Zaaknummer: 4077714 - VV EXPL 15-233

Rechters: L.J. van Die

Advocaten: L.M. Weerman-Schuurs en R.C. van Keulen

Wetsartikelen: 7:611 BW