

RECHTSPRAAK

werknemers/werkgever

Eenzijdige wijziging onregelmatigheidstoelage zonder eenzijdig wijzigingsbeding gerechtvaardigd, gelet op de slechte financiële situatie van werkgever en gelet op het belang van harmonisering van de arbeidsvoorwaarden.

Werkgever is in 2002 met een zestal werknemers overeengekomen dat deze werknemers vanaf 2002 een vaste onregelmatigheidstoelage (hierna: ORT) ontvangen die voor alle werknemers 9% van het fulltime salaris bedraagt. Werkgever heeft werknemers in mei 2014 bij brief te kennen gegeven dat zij voornemens is de in 2002 overeengekomen ORT-regeling per 1 juni 2014 af te gaan bouwen. Werknemers zijn het met deze afbouw niet eens. Zij vorderen in totaal € 18.289,16 aan achterstallig loon.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag die thans voorligt, is of werkgever de ORT-regeling eenzijdig heeft kunnen wijzigen. In de individuele arbeidsovereenkomsten is geen beding opgenomen dat werkgever de bevoegdheid geeft de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Nu er geen schriftelijk eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen, dient de vraag of werkgever desalniettemin tot wijziging van de arbeidsvoorwaarde mocht overgaan te worden getoetst aan de criteria zoals geformuleerd in het arrest Stoof/Mammoet. Niet in geschil is dat het werkgever financieel gezien, al geruime tijd niet voor de wind gaat, alsmede dat zij in de afgelopen jaren al diverse maatregelen heeft genomen om de kosten zo veel mogelijk te reduceren, gedwongen ontslagen te voorkomen en het voortbestaan van het bedrijf veilig te stellen. Dit heeft echter niet, althans onvoldoende tot het gewenste resultaat geleid. De door werkgever overgelegde financiële stukken en de daarbij door haar gegeven toelichting zijn van de zijde van werknemers niet weersproken, zodat van de juistheid daarvan moet worden uitgegaan. Aldus staat vast dat werkgever in slechte financiële omstandigheden verkeert. Daarbij komt het belang van harmonisering van de arbeidsvoorwaarden. Werknemers zijn de enigen die een ORT-toelage van 9% van het fulltime salaris krijgen uitbetaald. De overige werknemers krijgen weekenddiensten en overuren uitbetaald conform de cao Recreatie. Onder voormelde omstandigheden is het voorstel van werkgever aan werknemers om de ORT-toelage in twee jaar tijd af te bouwen als redelijk (in de zin van noodzakelijk en proportioneel) te bestempelen. Ook wanneer de wijziging op individueel niveau wordt gezien, kan deze de redelijkheidstoets van Stoof/Mammoet doorstaan. Werkgever heeft voorzien in een geleidelijke afbouwregeling over een periode van twee jaar. Hoewel onmiskenbaar sprake is van een voor werknemers nadelige wijziging van hun arbeidsvoorwaarden, gaat het 'slechts' om een wijziging in de vergoeding voor weekenddiensten, overuren en ADV-uren.

Weekenddiensten en overuren worden nog altijd uitbetaald, maar de hoogte van de daarvoor geldende vergoeding wordt gelijk aan de vergoeding in de huidige cao. Op het vervallen van de compensatie voor ADV-uren moeten werknemers voldoende kunnen anticiperen, gelet op de afbouwperiode van twee jaar. In het licht van de hiervoor geschetste omstandigheden dienen de belangen van werkgever bij de eenzijdige wijziging naar het oordeel van de kantonrechter zwaarder te wegen dan het financiële belang van werknemers. Volgt afwijzing van de vorderingen van werknemers.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-09-2016

Zaaknummer: 4886586