

RECHTSPRAAK

werknemers/Symbiant B.V.

Gratificatieregeling aangemerkt als arbeidsvoorwaarde. Na toetsing aan artikel 7:611 BW oordeelt rechter dat niet is voldaan aan vereisten eenzijdige wijziging.

Feiten

Werknemers zijn allen patholoog in dienst van Symbiant en zij verrichten hun werkzaamheden in het Medisch Centrum Alkmaar (MCA). Het basissalaris van werknemers bedraagt thans € 10.983 (en voor één parttime werknemer € 6.589,80) bruto per maand, exclusief vakantietoeslag. Op de arbeidsovereenkomsten van partijen zijn de cao ziekenhuizen en de Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (hierna: AMS) van toepassing. De totale productie van de afdeling Pathologie bedroeg in 2002 40.500 CTG-punten (6750 punten per fte). Dit betekende dat iedere patholoog 20% boven de normpraktijk aan productie zou leveren, waarvoor hij/zij naar rato gecompenseerd zou worden. Deze afspraak wordt ook wel de 120%-regeling genoemd. Vanaf begin 2002 werd de gratificatie uitbetaald. Ieder kwartaal ontvingen de pathologen de gratificatie. Na de oprichting van Symbiant en de samenvoeging van de afdelingen Pathologie van het MCA met twee andere ziekenhuizen zijn de toekenningen van de gratificaties op basis van de 120% regeling niet gestaakt. Door de interim-directeur is medio 2016 aan werknemers meegedeeld dat hij voornemens was de 120%-regeling met terugwerkende kracht per 1 januari 2016 te beëindigen. Vanaf het eerste kwartaal van 2016 heeft Symbiant geen gratificatie meer aan werknemers uitbetaald. Werknemers vorderen dat de kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening Symbiant veroordeelt tot betaling van € 20.091,60 bruto per persoon, zijnde de verschuldigde gratificaties over de eerste drie kwartalen van 2016. Werknemer 1 vordert tevens dat de kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening Symbiant veroordeelt tot stipte en volledige nakoming van de tussen partijen overeengekomen en geldende 120%-regeling.

Oordeel

Gratificatieregeling is arbeidsvoorwaarde

In februari 2002 heeft het MCA met vijf op dat moment in dienst zijnde pathologen een gratificatieregeling (de zogenaamde 120%-regeling) afgesproken, waarbij de vijf pathologen gezamenlijk de werkzaamheden van een vacante zesde patholoog zouden verrichten tegen uitbetaling van 20% van het salaris van deze zesde patholoog per kwartaal aan ieder van de vijf pathologen. Naar aanleiding van een stijgende productie is in of rondom december 2005

opnieuw over de regeling gepraat en is de regeling opnieuw vastgelegd. Na haar oprichting heeft Symbiant met werknemers in 2011 en 2012 arbeidsovereenkomsten gesloten, waarin de tot dan geldende gratificatieregeling telkens is opgenomen. Nu de gratificatieregeling inmiddels 14 jaar onverkort is uitgevoerd en ook deel is gaan uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomsten dient de gratificatieregeling te worden aangemerkt als een arbeidsvoorwaarde.

Geen eenzijdig wijzigingsbeding

Een dergelijke arbeidsvoorwaarde kan in beginsel niet eenzijdig door de werkgever worden ingetrokken. In de individuele arbeidsovereenkomsten van werknemers staan geen wijzigingsbedingen. Zonder een dergelijk beding is een werknemer in beginsel niet gehouden voorstellen van de werkgever tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden te aanvaarden. Over die wijziging moet tussen werkgever en werknemer overeenstemming worden bereikt.

Toetsing aan artikel 7:611 BW

De door Symbiant doorgevoerde wijziging en de door haar voorgestelde afbouwregeling moeten worden beoordeeld aan de hand van artikel 7:611 BW. Uitgangspunt bij de toetsing aan artikel 7:611 BW is de uitspraak van de Hoge Raad van 11 juli 2008 (NJ 2011/185 (Stoof/Mammoet)). Ter onderbouwing van het standpunt dat Symbiant in verband met een wijziging van de omstandigheden als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden heeft zij drie redenen aangevoerd. Als eerste reden heeft Symbiant aangevoerd de noodzaak tot harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden van haar medisch specialisten. Uit vaste jurisprudentie volgt dat de enkele wens van de werkgever om de arbeidsvoorwaarden te harmoniseren na een overgang van onderneming onvoldoende aanleiding vormt voor een dergelijk ingrijpend voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De tweede aangevoerde reden, te weten dat naar aanleiding van het uitgevoerde Logex benchmarkonderzoek is vastgesteld dat geen sprake is van onderbezetting bij de afdeling Pathologie en dat Symbiant op grond hiervan de formatie van de pathologen heeft aangepast, kan naar het oordeel van de kantonrechter geen grond voor de intrekking van de gratificatieregeling vormen. Naar het oordeel van de kantonrechter is hier niet zozeer sprake van gewijzigde omstandigheden maar van een gewijzigde waardering van overwegend gelijkblijvende omstandigheden. Immers, dat de pathologen minder zijn gaan produceren, is niet gesteld. Als laatste reden heeft Symbiant aangevoerd dat de gratificatieregeling een verkeerd en ineffectief middel is, nu deze gekoppeld is aan productievolume en Symbiant zich heeft doorontwikkeld op vele terreinen. Ook deze reden oordeelt de kantonrechter onvoldoende. Niet in geschil tussen partijen is dat de betaling van de gratificatie was gekoppeld aan het productievolume. Een wijziging van het declaratiesysteem betekent nog niet zonder meer dat voor wat betreft het gratificatiesysteem niet langer bij het productievolume kan worden aangesloten. Hetzelfde geldt voor de gestelde veranderde marktomstandigheden, waarbij Symbiant ook onvoldoende heeft onderbouwd dat deze tot een lagere productie zou leiden.

Conclusie

Gelet op het bovenstaande is de kantonrechter van oordeel dat niet is voldaan aan de vereisten om tot een eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden te mogen overgaan. De kantonrechter wijst de vorderingen toe.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:10084

Zaaknummer: 5429767/KG EXPL 16-142

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: G. van Nes en H.J.F. van Wordragen

Wetsartikelen: 7:611 BW