

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Demotie werknemer. Geen eenzijdig wijzigingsbeding. Werkgever ook niet bevoegd tot eenzijdige wijziging op grond van artikel 7:611 BW, omdat werknemer niet met de wijziging akkoord is gegaan.

Feiten

Werknemer is sinds 1987 in dienst bij werkgever. Per 1 januari 2008 is hij aangesteld als Senior Accountant niveau I. Werknemer is per november 2016 gedemoveerd naar de functie van Senior Accountant niveau H. Werknemer vordert herstel in zijn functie van Senior Accountant I. Werknemer legt aan zijn vorderingen ten grondslag dat de demotie een eenzijdige wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden inhoudt en dat werkgever niet gerechtigd is die door te voeren.

Oordeel

Artikel 7:613 BW

Volgens werkgever is een eenzijdig wijzigingsbeding vervat in artikel 4 lid 6 onderdeel 1 van de cao. Deze stelling is onjuist. In artikel 4 lid 6 onderdeel 1 cao is niet met zoveel woorden bepaald dat werkgever de bevoegdheid heeft een werknemer die onvoldoende functioneert eenzijdig over te plaatsen naar een lager ingedeelde functie met dienovereenkomstige aanpassing van de arbeidsvoorwaarden. Het artikel regelt in onderdeel a slechts op welk moment de indeling in de lagere salarisschaal, die het gevolg is van demotie, ingaat en, onderdeel b, hoe het lagere salaris wordt vastgesteld. Het artikel impliceert derhalve dat demotie mogelijk is, maar verleent als zodanig werkgever niet de bevoegdheid daartoe eenzijdig te besluiten. Als het de bedoeling was geweest werkgever een bevoegdheid tot eenzijdige wijziging te verlenen, had verwacht mogen worden dat dit expliciet tot uitdrukking was gebracht.

Dat geldt temeer waar artikel 2 lid 8 van de cao nog eens expliciet de hoofdregel bevestigt dat contractwijzigingen op grond van functie- en of arbeidsduurwijziging de instemming van beide partijen behoeven. Dat in artikel 4 lid 6 onderdeel 1 cao niet een eenzijdig wijzigingsbeding kan worden gelezen, kan ook worden afgeleid uit het arrest van de Hoge Raad van 17 september 1993 (ECLI:NL:HR:1993:ZC1059 (Gerritse/Hydro Agri Sluiskil)), dat voor de onderhavige zaak onverminderd actueel is. In dat geval was een nagenoeg gelijkkluidende, cao-bepaling (art. 7 lid 3 onderdeel b cao) aan de orde. De Hoge Raad overwoog: 'Aan de bewoordingen van een CAO mogen in het bijzonder hoge eisen van

duidelijkheid worden gesteld in een geval als het onderhavige, waarin het gaat om een door de werkgever ingeroepen bevoegdheid tot het nemen van de voor de werknemer zeer bezwarende maatregel van plaatsing in een functie met een lager loon dan deze voordien had, zulks bij wijze van disciplinaire sanctie. Tegen deze achtergrond laat artikel 7 lid 3 CAO de door de rechtbank bereikte uitleg niet toe.'Op grond van deze overwegingen komt de kantonrechter tot het oordeel dat er niet van kan worden uitgegaan dat tussen partijen een eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW geldt.

Artikel 7:611 BW

Binnen het bestek van dit kort geding kan in het midden blijven of aan al de drie criteria uit het Stoof/Mammoet-arrest is voldaan. Immers, zelfs indien de conclusie zou zijn dat alle drie de vragen bevestigend kunnen worden beantwoord, is een gegeven dat werknemer niet akkoord is gegaan met de demotie en de wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden. Werknemer wijst er terecht op dat een wijziging van de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege tot stand komt als de werknemer, hoewel aanvaarding redelijkerwijs van hem kon worden gevegd, niettemin weigert met de wijziging akkoord te gaan. Een vordering van de werknemer tot nakoming van de ongewijzigde arbeidsovereenkomst komt dan voor toewijzing in aanmerking, tenzij het vasthouden van de werknemer aan de ongewijzigde arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Bij de toepassing van die bepalingen dient de rechter terughoudendheid te betrachten. Dat betekent voor de onderhavige procedure dat ervan moet worden uitgegaan dat de vordering van werknemer toewijsbaar is, tenzij kan worden vastgesteld dat zijn beroep op nakoming naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Artikel 6:248 BW

Werkgever heeft geen beroep gedaan op voormelde bepalingen en niet is gesteld of gebleken dat het beroep van werknemer op nakoming van de ongewijzigde arbeidsvoorwaarden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Evident is dat werknemer aanmerkelijk belang heeft bij de gevorderde nakoming, gezien de financiële gevolgen die dit voor hem heeft. Daartegenover heeft werkgever onvoldoende gesteld en aannemelijk gemaakt dat haar belang bij afwijzing van de vordering zo zwaarwegend is dat het beroep van werknemer op nakoming naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar moet worden geacht. Werkgever stelt dat van haar niet kan worden verwacht dat zij werknemer handhaaft in een functie waarin hij niet meer aan de daarvoor geldende eisen voldoet en dat het een zwaarwichtig bedrijfsbelang is om werknemers te laten functioneren in een functie waarin zij passen en waarin zij kunnen voldoen aan de geldende eisen. Ter zitting heeft zij nader toegelicht dat zij er belang bij heeft dat werknemers op een gelijk functieniveau hetzelfde worden behandeld. Gesteld noch gebleken is echter dat de situatie van werknemer, gezien onder meer de duur van zijn dienstverband, zijn leeftijd en zijn kennis en ervaring, vergelijkbaar is met die van zijn collega's. Dat het beroep van werknemer op nakoming naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn, kan dan ook niet worden vastgesteld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2017:932

Zaaknummer: 5513705 VV EXPL 16-108

Rechters: F.G.P.M. Spreuwenberg

Advocaten: G.A. Diebels en J.L.G.M. Verwiël

Wetsartikelen: 7:613 BW, 7:611 BW en 6:248 BW