

RECHTSPRAAK

werknemer/Xerox Manufacturing (Nederland) B.V.

Is werkgever gerechtigd om de in de laatste cao opgenomen afbouwregeling van de individuele toeslag bij werknemer toe te passen?

Feiten

Op 14 maart 1990 is werknemer bij Xerox in dienst getreden. Op zijn arbeidsovereenkomst is de CAO Xerox Manufacturing (Nederland) B.V. (hierna: de cao) van toepassing. In december 2015 is er overeenstemming bereikt over een nieuwe cao over de jaren 2015-2017. In deze cao is in artikel 8.4 een bepaling opgenomen die betrekking heeft op de overgang naar een functieformatieplaats met een lagere beloning op initiatief van de werkgever. In de daarvoor geldende cao (2013-2015) was een dergelijke bepaling niet opgenomen. Bij brief van 22 januari 2016 heeft Xerox aan de OR advies gevraagd over het voorgenomen besluit tot wijziging van de organisatie. Op 8 maart 2016 heeft de OR positief geadviseerd. Xerox heeft vervolgens de organisatiewijziging doorgevoerd. Als gevolg daarvan is de functie van werknemer vervallen. Xerox heeft vervolgens aan werknemer bij brief van 10 maart 2016 de functie van projectmanager PMO aangeboden per 1 april 2016 (salarisschaal 6). Ook is aan werknemer medegedeeld dat bij acceptatie van het aanbod een afbouwregeling gedurende 36 maanden toegepast zou worden op het salaris dat boven het maximum van de schaal uitkomt. Werknemer heeft deze functie onder protest aanvaard. De vraag die ter beantwoording voorligt is of Xerox gerechtigd is om de in de laatste cao opgenomen afbouwregeling (van de individuele toeslag) bij werknemer toe te passen.

Oordeel

Werknemer beantwoordt bovenstaande vraag ontkennend en heeft daartoe kort gezegd drie pijlers aangevoerd. Deze pijlers zullen hierna beoordeeld worden.

Ad 1. Strijd met goed werkgeverschap?

Allereerst stelt werknemer dat er sprake is van strijd met goed werkgeverschap. Volgens werknemer heeft Xerox onvoldoende inspanningen verricht wat betreft begeleiding bij het zoeken en accepteren van een passende functie in een hogere salarisschaal. Xerox heeft dit betoog gemotiveerd bestreden. Met Xerox is de kantonrechter van oordeel dat het zoeken naar een hogere functie voor werknemer voor beide partijen een inspanningsverplichting is en

geen resultaatverplichting. Dat Xerox tekort is geschoten in deze inspanningsverplichting is de kantonrechter niet gebleken. Ter zitting is vastgesteld dat werknemer in elk geval drie keer gesolliciteerd heeft en drie keer is afgewezen. De kantonrechter kan aan deze afwijzingen geen 'slecht werkgeverschap' verbinden. De vordering tot betaling van de individuele toeslag op deze grond kan dan ook niet slagen.

Ad 2. Toepasselijkheid cao?

Als de tweede pijler betwist werknemer dat de OR positief heeft geadviseerd over de afbouwregeling van de individuele toeslag. Gelet op de gemotiveerde betwisting van Xerox ligt het op de weg van werknemer om zijn stelling dat de OR niet positief heeft geadviseerd nader te onderbouwen, hetgeen hij heeft nagelaten. Deze stelling van werknemer dient dan ook verworpen te worden.

Voorts kan de stelling van werknemer dat er geen sprake is van een functiewijziging hem ook niet baten. Het gaat hier namelijk om de functieformatieplaats van werknemer en de vraag of de cao-bepaling (waarin de afbouwregeling is opgenomen) van toepassing is op de situatie van werknemer. Zoals Xerox reeds heeft vermeld in haar stukken heeft de kantonrechter te Roermond zich onlangs gebogen over eenzelfde kwestie (vonnis van 14 december 2016, zaaknummer 5316811 CV 16-8230). In deze andere zaak heeft een werknemer van Xerox ook aan de kantonrechter voorgelegd of Xerox gerechtigd is om zijn loon op grond van de cao af te bouwen. Die kantonrechter heeft kort gezegd geoordeeld dat tot afbouw mocht worden overgaan gelet op de toepasselijke cao. Dit oordeel geldt onverkort ook voor werknemer. Net als X is de functieformatieplaats van werknemer (na positief advies van de OR) opgeheven. Ook heeft werknemer gelijk aan X een andere functieformatieplaats aanvaard. Dat dit onder protest is gebeurd doet hier niet aan af. Op grond van artikel 8 lid 4 onderdeel e van de toepasselijke cao mag dan worden overgegaan tot afbouw ingaande 1 april 2016. De vordering tot betaling van de individuele toeslag op grond van de tweede pijler kan dan ook niet slagen.

Ad 3. Eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden(?) ex artikel 7:613 BW

Ook deze grond kan niet leiden tot een toewijzing van de vordering tot betaling van de individuele toeslag. Ook als er sprake geweest zou zijn van een eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden dan geldt dat de afbouwregeling redelijk is. Xerox heeft een redelijk voorstel aan werknemer gedaan als gevolg van de organisatiewijzigingen, waarmee werknemer (weliswaar onder protest) toch akkoord is gegaan.

Gelet op al het voorgaande dient dan ook een afwijzing te volgen van de vorderingen van werknemer.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 01-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:1883

Zaaknummer: 5543052 \ CV EXPL 16-11265

Rechters: G.M.P. Brouns

Advocaten: J.T.J. Poell en J.W.A. Ringeling

Wetsartikelen: 8.4 CAO Xerox Manufacturing