

RECHTSPRAAK

werknemer/Koninklijk Nederland Genootschap voor Fysiotherapie

Bij het accepteren van een nieuwe functie heeft werknemer ook de bijbehorende, mindere, arbeidsvoorwaarden geaccepteerd. Kortom, geen artikel 7:611-situatie. Wel overgangperiode en financiële compensatie voor werknemer voor het verlies van gebruik leaseauto.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 1986 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) KNGF. In 2016 is een reorganisatieplan opgesteld door KNGF. Per brief van 19 september 2016 is aan werknemer bevestigd dat zijn functie van strategisch adviseur per 1 januari 2017 komt te vervallen, dat er geen met die functie uitwisselbare (nieuwe) functie beschikbaar is en dat hij daarmee per die datum boventallig zal worden. Werknemer heeft herplaatsing in de functie van senior medewerker belangenbehartiging per 1 januari 2017 aanvaard, maar hij heeft niet ingestemd met de bij deze functie behorende arbeidsvoorwaarden. Deze functie is lager ingeschaald dan de functie van strategisch adviseur, zodat de in het sociaal plan opgenomen afbouwregeling van toepassing zou zijn. KNGF heeft werknemer voorts laten weten dat de functietoeslag zal komen te vervallen omdat deze was gekoppeld aan de functie van strategisch adviseur en dat werknemer niet meer in aanmerking zou komen voor een leaseauto in zijn nieuwe functie vanwege een wijziging in het leasebeleid. Partijen hebben zich op de voet van artikel 96 Rv daarom tot de kantonrechter gewend ter beslechting van hun geschil over de voor werknemer geldende arbeidsvoorwaarden.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat tussen partijen de reorganisatie van KNGF een gegeven is. Werknemer heeft herplaatsing in de functie van senior medewerker belangenbehartiging aanvaard en is met de bijbehorende werkzaamheden ook daadwerkelijk begonnen per 1 januari 2017. Waar hij zich niet bij wenst neer te leggen is dat deze gang van zaken ook gevolgen heeft voor zijn arbeidsvoorwaarden. Werknemer miskent daarmee echter dat aanvaarding van de hem aangeboden functie van senior medewerker belangenbehartiging in beginsel tevens aanvaarding van de bij deze functie behorende arbeidsvoorwaarden omvat. Van een door de werkgever geïnitieerde eenzijdige wijziging als bedoeld in de Stoof/Mammoet-rechtspraak is hier geen sprake. De kantonrechter kan werknemer niet volgen in zijn standpunt dat de inkomensachteruitgang ten opzichte van zijn vorige functie

zodanig is dat KNGF als goed werkgever in redelijkheid gehouden was tot verdergaande maatregelen ter verzachting daarvan dan zij al heeft gedaan. Voor KNGF is het door de OR goedgekeurde sociaal plan leidraad bij de afwikkeling van de (gevolgen van de) reorganisatie. De kantonrechter gaat ervan uit dat deze afbouw plaatsvindt conform het sociaal plan. Tussen partijen is ook in geschil of KNGF gehouden was de in 2012 toegekende garantietoelage te handhaven. Om te voorkomen dat dit geschilpunt toch weer oplaait in de jaren dat werknemer nog voor KNGF werkzaam zal zijn, overweegt de kantonrechter dat er onvoldoende aanknopingspunten zijn om werknemer te volgen in zijn standpunt dat KNGF onder de gegeven omstandigheden gehouden was om de garantietoelage te handhaven. Ten aanzien van de leaseauto en de daarbij behorende maandelijkse toelage overweegt de kantonrechter het navolgende. Dat de leaseauto en de toelage in elk geval aan de functie van strategisch adviseur verbonden arbeidsvoorwaarden waren, lijdt geen twijfel. De wijziging van het leasebeleid medio 2016 had destijds dan ook niet zonder meer kunnen leiden tot een eenzijdige wijziging in die arbeidsvoorwaarden van werknemer, althans niet zonder dat aan de criteria van Stoof/Mammoet zou zijn voldaan. Niet in geschil is echter dat op het moment dat werknemer de herplaatsingsfunctie van senior medewerker belangenbehartiging aanvaardde, het leasebeleid daadwerkelijk was gewijzigd en dat hij in die functie op grond van dat leasebeleid (mede in verband met het door KNGF gehanteerde autoleasereglement) niet meer in aanmerking kwam voor een leaseauto. Werknemer heeft in zijn huidige functie dus geen recht op de leaseauto en de bijbehorende maandelijkse toelage. Dat neemt niet weg dat het verlies van de leaseauto en de toelage een aanzienlijke impact heeft op de financiële positie van werknemer. Dit leidt de kantonrechter tot de conclusie dat het op de weg van KNGF lag om als goed werkgever jegens werknemer enige coulantie te betrachten in de vorm van een in acht te nemen overgangperiode dan wel een vorm van financiële compensatie ter verzachting van de financiële gevolgen van de inname van de leaseauto en het beëindigen van de toelage. Een omschakelingsperiode van 12 maanden moet in de gegeven omstandigheden voldoende worden geacht voor werknemer om het met zijn nieuwe functie gepaard gaande verlies van de leaseauto en de toelage te kunnen opvangen. Van KNGF hoeft niet te worden verwacht dat zij daarna voor een korte periode opnieuw een gebruiksovereenkomst met werknemer aangaat. In plaats daarvan dient zij werknemer financieel te compenseren ter overbrugging van het restant van de genoemde 12 maanden. De kantonrechter stelt deze compensatie in redelijkheid vast op € 3.350.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:6796

Zaaknummer: 6239668 AC VERZ 17-3249 MGdV/30360

Advocaten: R. Amelink en M. Verschoof

Wetsartikelen: 7:611 BW