

RECHTSPRAAK

werknemer/G.A. de Wit, in zijn hoedanigheid van curator in het faillissement van Bogra B.V.

Dat werknemer een andere functie is gaan verrichten, betekent niet dat werknemer welbewust heeft ingestemd met de andere functie en het bijbehorende lagere loon.

Feiten

Bogra is een producent en leverancier van uitvaarkisten, urnen en aanverwante artikelen. Werknemer is in 1982 in dienst getreden bij Bogra in de functie van productiemedewerker (salarisgroep D1). Het tot 1 juli 2013 verdiende salaris van werknemer bedroeg laatstelijk € 2.530,92 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en andere emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven (verder: de CAO). Artikel 18 lid 5 van de CAO bepaalt het volgende: 'Indien een werknemer binnen een bedrijf een functie aanvaardt waaraan een lager loon is verbonden, kan het loon in vier termijnen van zes maanden met gelijke bedragen worden aangepast, zodat de werknemer na twee jaar het loon ontvangt dat behoort bij de nieuwe functie.' Medio 2010 heeft bij Bogra een strategische heroriëntatie plaatsgevonden, waarbij het personeelsbestand is ingekrompen met 27 fte op een totaal van 78 fte. Bij brief van 15 mei 2013 heeft Bogra aan werknemer meegedeeld dat haar loongebouw met ingang van 1 juli 2013 zal worden aangepast, en heeft zij (onder meer) het volgende geschreven: 'Jouw huidige salaris bedraagt € 2.530,92 bruto per maand. Binnen het nieuwe loongebouw krijg jij de functie van Algemeen productiemedewerker C (zie bijlage). De maximale beloning voor deze functie bedraagt € 2.290,38. Dit betekent dat jouw huidige salaris € 229,47 hoger ligt dan jouw nieuwe salaris. Hiervan wordt een bedrag van € 200,00 bevroren. Het bedrag dat hierboven ligt, wordt over een periode van 2 jaar afgebouwd. Dit betekent dat jouw basissalaris € 2.290,38 bedraagt en dat jij een persoonlijke toeslag ontvangt van 200 euro en dat de resterende € 29,47 euro wordt afgebouwd. Het salaris gaat steeds mee met de verhogingen volgens de CAO en jouw persoonlijke toeslag wordt dan afgebouwd met eenzelfde bedrag tot het moment dat de toeslag volledig is afgebouwd.' Van de 26 werknemers aan wie Bogra een vergelijkbare brief als die van 15 mei 2013 heeft gestuurd, hebben er 20 met de aldaar beschreven regeling ingestemd. Werknemer is niet akkoord gegaan. Werknemer stelt dat hij onveranderd recht heeft op zijn maandsalaris van € 2.530,92 bruto zoals vastgesteld en uitbetaald tot 1 juli 2013, te

vermeerderen met de CAO-loonsverhogingen. Hij vordert dat Bogra zal worden veroordeeld tot betaling van het aldus vastgestelde achterstallige salaris vanaf 1 juli 2013 tot 1 oktober 2015. De kantonrechter heeft deze vorderingen toegewezen. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter vernietigd en de vorderingen van werknemer alsnog afgewezen. Het heeft daartoe overwogen dat voor de toepassing van artikel 18 lid 5 CAO voldoende is dat de werknemer heeft ingestemd met de andere functie en derhalve een aparte instemming met een lager salaris niet nodig is (r.o. 3.5). Vervolgens heeft het hof overwogen, samengevat, dat werknemer na de reorganisatie in 2013 niet meer de werkzaamheden verricht van allround machinaal houtbewerkingspecialist met leidinggevende taken en dat hij zijn gewijzigde functie heeft aanvaard (r.o. 3.6). Aldus is artikel 18 lid 5 van de CAO van toepassing en kunnen de vorderingen van werknemer niet slagen, aldus het hof. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in cassatie.

Oordeel

Een werkgever mag pas erop vertrouwen dat een werknemer een functie heeft aanvaard die voor die werknemer een verslechtering van zijn arbeidsvoorwaarden meebrengt, indien op grond van verklaringen of gedragingen van de werknemer mag worden aangenomen dat deze welbewust met die nieuwe functie heeft ingestemd (vgl. HR 12 februari 2010, ECLI:NL:HR:2010:BK3570). Klaarblijkelijk is het hof gekomen tot het oordeel dat werknemer in 2013 de nieuwe functie met het bijbehorende lagere loon heeft aanvaard, op de enkele grond dat werknemer de bij die functie behorende werkzaamheden is gaan verrichten. Deze omstandigheid alleen is echter onvoldoende voor 'welbewuste instemming' als hiervoor bedoeld. Daarbij is van belang dat een werknemer in de verhouding tot zijn werkgever verplicht is de bedongen arbeid te verrichten, en hij het risico loopt dat het niet verrichten van opgedragen werkzaamheden als werkweigering zal worden aangemerkt. Hier komt nog bij dat werknemer jegens Bogra uitdrukkelijk heeft verklaard niet in te stemmen met de indeling in de andere functie met het lagere loon. In het licht van het bovenstaande slaagt de rechtsklacht en behoeft de motiveringsklacht geen behandeling (zie ook ECLI:NL:HR:2018:2170, ECLI:NL:HR:2018:2172, ECLI:NL:HR:2018:2187, ECLI:NL:HRL2018:2169, ECLI:NL:HR:2018:2185).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 23-11-2018

ECLI: ECLI:NL:HR:2018:2168

Zaaknummer: 17/05017

Rechters: E.J. Numann, A.H.T. Heisterkamp, G. Snijders, M.V. Polak en H.M. Wattendorff

Advocaten: S.F. Sagel

Wetsartikelen: 18 Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven