

BARBARA ZWEZERIJNEN



HET PERSONEEL 6% MINDER LOON BETALEN...

Dat zal menig ondernemer in de huidige tijd als muziek in de oren klinken. En het lijkt zo makkelijk... V&D roept immers ook zomaar dat ze vanaf 1 februari 2015 het personeel 6% minder gaan uitbetalen, omdat ze in zwaar weer zitten. Maar is dat wel zo makkelijk? Kan een werkgever zomaar snijden in de salarissen?

Het antwoord is nee. Uitgangspunt in het arbeidsrecht is uiteraard 'contract is contract'. Dat betekent dat beide partijen gebonden zijn aan gemaakte afspraken. Niet alleen de afspraken met betrekking tot de hoogte van het salaris, maar ook de afspraken op andere gebieden zoals vakantiedagen, arbeidsduur en functie.

Als werkgever kun je natuurlijk met de individuele werknemers rond de tafel gaan zitten en nieuwe afspraken maken, bijvoorbeeld over het inleveren van loon of vakantiedagen. Daarbij moet je wel de CAO in de gaten houden. De nieuwe afspraken mogen niet in strijd komen met een CAO waar je als werkgever aan gebonden bent.

Maar hoe zit dat dan bij V&D? Waarom meende V&D dan zomaar tot een loonsverlaging over te kunnen gaan?

Voor een deel van de werknemers deed V&D een beroep op het eenzijdig wijzigingsbeding in haar arbeidsovereenkomsten. Een eenzijdig wijzigingsbeding is een bepaling in de arbeidsovereenkomst waarin is vastgelegd dat de werkgever de arbeidsovereenkomst eenzijdig mag wijzigen, indien sprake is van zwaarwichtige bedrijfsbelangen, waarbij vast staat dat deze belangen moeten prevaleren boven het belang van de werknemers. Als het gaat om primaire arbeidsvoorwaarden (zoals loon), nemen rechters niet snel aan dat sprake is van zwaarwichtige bedrijfsbelangen.

Daarnaast heeft V&D een beroep gedaan op goed werknemerschap. V&D was van mening dat sprake was van een gewijzigde situatie als gevolg waarvan zij een redelijk voorstel heeft gedaan aan de werknemers en dat de werknemers dit voorstel in redelijkheid niet konden weigeren.

Op 23 februari 2015 heeft de kantonrechter te Amsterdam uitspraak gedaan in het kort geding dat door de bonden was aangespannen. De rechter stelt de bonden in het gelijk en veroordeelt V&D om de bestaande arbeidsovereenkomsten onverkort na te leven.

De rechter oordeelt dat het eenzijdig wijzigingsbeding in een deel van de arbeidsovereenkomsten V&D niet duidelijk geformuleerd is, en komt om deze reden niet toe aan de vraag of sprake is van zwaarwichtige bedrijfsbelangen.

Met betrekking tot het goed werknemerschap oordeelt de rechter dat sprake is van een gewijzigde situatie. De rechter overweegt vervolgens dat de combinatie van de aangekondigde maatregelen (loonsverlaging, vervallen toeslag winkelenstelling, bevroren senioren dagen) geen redelijk voorstel is van de werkgever en dat in redelijkheid niet van werknemers gevergd kan worden dat zij dit voorstel accepteren.

Kortom, ook voor V&D geldt: 'contract is contract'. Zelfs de enorme verliezen van 42 miljoen euro in 2013 en 49 miljoen euro in 2014 brengen daar geen verandering in. Of V&D tegen deze uitspraak hoger beroep aantekent, dan wel een bodemprocedure zal starten, is mij (nog) niet bekend.

Barbara Zwezerijnen



Barbara Zwezerijnen

Edisonweg 17C

3404 LB IJsselstein

T 030 68761 81

barbara@zwezerijnen-advocatuur.nl