

/REEF/
deelt kennis



Demotie en Salarisverlaging

mr. Dennis van den Broek
mr. Kitty Kweens

/REEF/
geeft raad

14 november 2013

Introductie

mr. Dennis van den Broek

mr. Kitty Kweens

REEF geeft raad als onderdeel van REEF

Eerstelijns advies

Directe ondersteuning organisaties en vak-afdelingen

HR, Inkoopafdeling

“de externe bedrijfsjurist”

Opzet Workshop

Actualiteit

Behandeling van de stof

Checklist

Actualiteiten

De reorganisatiegolf is nog niet voorbij. Ook dit jaar groeit het aantal arbeidszaken en in vier van de vijf gevallen gaat het over [ontslag](#).

P&O Actueel 7 november

Een op de drie werknemers zou een lager loon accepteren als hij daardoor een ontslag kan voorkomen.

nu.nl 5 november

9 april 2013 De rechter in Zutphen heeft het loonoffer van tien procent dat advies- en detacheringsbedrijf Interwerk aan werknemers vroeg, afgewezen. Volgens FNV Bondgenoten kan deze rechtzaak ook voor Capgemini een staartje hebben.

P&O Actueel april

Actualiteiten

The image shows two screenshots of a news article. The top screenshot is from NU.nl, dated Tuesday, November 12, 2013. The article is in the 'Economie' section and is titled "'Veel werknemers bereid tot loonoffer'". It was published on November 5, 2013, at 04:40 and last updated at 16:24. The article text states: "Een op de drie werknemers zou een lager loon accepteren als hij daardoor een ontslag kan voorkomen." The bottom screenshot is from Volkskrant.nl, showing the same article title: "Een op de drie werknemers is bereid tot loonoffer". The author is Nanda Troost, and the article was published on 05/11/13 at 06:23. The navigation bar includes links for HOME, NIEUWS, POLITIEK, OPINIE, BUITENLAND, SPORT, TECH & MEDIA, BINNENLAND, CULTUUR, ECONOMIE, REIZEN, WETENSCHAP & GEZONDHEID, OPMERKELIJK, VKSHOP, and SEP.

Waar moet een werkgever rekening mee houden bij salarisverlaging?

Drie grondslagen voor salarisverlaging

1. Op basis van wederzijds goedvinden
2. Op basis van organisatorische redenen (bedrijfseconomisch / disfunctioneren)
3. (Tijdelijke) disciplinaire maatregel

In de regel gekoppeld aan functieverlaging/demotie



Functieverlaging op basis van wederzijds goedvinden

Wanneer?

- Werknemer die een ander (minder zwaar) takenpakket ambieert
 - Peterprincipe = werknemer blijft promoveren totdat deze het niveau niet meer aankan.
- Als voorwaarde bij een promotie middels een tijdelijke wijzigingsovereenkomst

Funcieverlaging op basis van organisatorische redenen

Organisatorisch (bedrijfseconomisch)

- Reorganisatie
- Oppassen met gevolgen blécourt methode
- Beginsel van ondernemingsvrijheid

Functioneren:

- Funcieverlaging met wederzijds goedvinden geen optie
- Werknemer functioneert niet naar behoren maar weigert een funcieverlaging

Mogelijkheden

- Funcieverlaging op basis van eenzijdig wijzigingsbeding
- Funcieverlaging op basis van goed werknemer- en werkgeverschap

Funcieverlaging op basis van organisatorische redenen

Funcieverlaging op basis van eenzijdig wijzigingsbeding (7:613 BW)

- De werkgever moet een 'zwaarwichtig belang' hebben
- Enkel een financieel belang ter motivering is niet voldoende
- Maatstaven van redelijkheid en billijkheid.
- Aanknopingspunten te vinden bij de overwegingen op basis van art. 7:611 BW.

Funcieverlaging op basis van goed werknemer- en werkgeverschap (art. 7:611 BW)

- Uitgewerkt in de rechtspraak (HR Taxi Hoffman Arrest)

Wijzigingsontslag (Hoge Raad, 24 december 2010, LJN: BP2420)

- Omzeiling artikel 7:611 en 7:613 BW
- Ontslagaanvraag bij het UWV
- Aanbieding van een overeenkomst met nieuwe functie en andere uren
- Let op: geen deeltijd ontslag

Functieverlaging op basis van organisatorische redenen

Wet en jurisprudentie

Rechtspraak (HR 11 juli 2008, Stoof/Mammoet, LJN BD 1847)

De werkgever moet aantonen dat:

Er een noodzaak bestaat om de werknemer in functie te verlagen (bedrijfseconomische reden).

Er overleg is geweest met de werknemer en het voorstel redelijk is

Van de werknemer wordt verwacht dat:

Redelijke voorstellen van de werkgever in overweging neemt en tot onderhandeling bereid is.

In algemene zin wordt verwacht dat:

Rekening houden met de impact van de wijziging;

Overgangsregeling?

Zijn alternatieven overwogen?

Functieverlaging als disciplinaire maatregel

Arbeidstuchtrecht

- Grondslag artikel 7:660 BW (directierecht)
- Degradatie
- Slechts mogelijk indien contractuele grondslag bestaat
- Voor functieverlaging is enkel directierecht niet voldoende.
- Enkel opleggen disciplinaire maatregel is niet voldoende voor het toepassen van een eenzijdig wijzigingsbeding.

Salarisverlaging

Salarisverlaging

Logisch gevolg van demotie

- belangrijk = zorgvuldigheid

Uitgangspunten

- Motiveer de voorgenomen wijzigingen en de redelijkheid daarvan
 - Beginsel van gelijk loon voor gelijke arbeid
 - Voorkomen van scheefgroei op de werkvloer
- Ga tijdig in overleg met de werknemer en geeft de werknemer gelegenheid om zijn bezwaar kenbaar te maken
- Gun de werknemer bedenktijd

Afbouwregeling

- Stel een redelijke afbouwregeling op
 - Niet binnen 1 maand achteruit in loon
 - Wel periodieke afbouwregeling
 - Belang werknemer
 - Lengte dienstverband
 - Rechtspraak acht 10% of 2 schalen rechtmatig

Loonoffer

Vrijwillige variant

- Functie blijft hetzelfde maar een werknemer accepteert minder salaris

Redenen

- Loonoffer om de onderneming van faillissement te redden
- Vaak om 5% tot 6% vermindering
- Onderzoek noodzakelijk of minder verregaande oplossingen werken (sec. arbeidsvoorwaarden)

Grondslag

- Vrijwillig, kan niet worden opgelegd (Capgemini / uitspraak 9 april 2013)
- Kern van de arbeidsovereenkomst is loon, kan niet eenzijdig worden aangepast (uitspraak Rb. Zutphen 9 april 2013).
- Wellicht mogelijkheden via cao
- Belangrijke rol vakbond en die is geneigd te weigeren
- Reden voorkomen loonconcurrentie

Loonoffer

Ruimte

- Indien bedrijven meer betalen dan cao-niveau, ruimte om te verlagen
- Wel toestemming van werknemers nodig die extra salaris in arbeidsovereenkomst hebben vastgelegd

Rol van OR

- Er is geen instemming- of adviesrecht
- Maar rol ondernemingsraad is wel belangrijk (positief OR-advies)

Positie

- Werknemers zullen voor een loonoffer moeten tekenen
- Termijn
- Compensatie voor misgelopen pensioenopbouw (fiscale regeling)
- Soort van lening
- Werkgelegenheidsgarantie tijdens duur loonoffer.

Vragen

/REEF/
deelt kennis



Kennis delen !

mr. drs. Marieke Suijs
mr. Dennis van den Broek

Introductie

mr. drs. Marieke Suijs

mr. Dennis van den Broek

HR Kennissessie

- Interactieve sessie
- Alledaagse HR onderwerpen
 - Voorzien van juridische context

Opzet

- Vraagstuk
- Interactieve behandeling van het vraagstuk

Vraagstuk

“Het afgelopen jaar heeft onze organisatie een redelijk groot aantal tijdelijke contracten niet verlengd, daarnaast hebben enkele vaste medewerkers uren ingeleverd en één medewerker heeft zelfs een andere – lager betaalde functie aangeboden gekregen en geaccepteerd”

“Op dit moment is er weer minder werk maar nu vraagt de betrokken medewerker waarom voor hem wordt gekozen. De afdeling zelf zal van 4 werknemers naar 3 werknemers gaan”

Vraagstuk

“Op de afdeling debiteuren administratie zijn momenteel 6 medewerkers werkzaam. Allen hebben de functie van medewerker debiteurenadministratie.

Door middel van het afspiegelingsbeginsel kan bepaald worden welke medewerkers boventallig verklaard moeten worden. Hierbij lopen we echter tegen het probleem aan van het begrip uitwisselbare functies”

Vragen

“Kan er een scheiding binnen een afdeling worden aangebracht tussen niet-uitwisselbare functies van volwaardig debiteuren administrateur en die van ondersteunend debiteuren administrateur, ondanks dat beide functies dezelfde functie omschrijving en beloning kennen?”

Reorganisatie

Definiërend

- Een organisatorische verandering die consequenties heeft voor het personeel
- Individueel of collectief
- Stille of open reorganisatie
- Kantonrechter toetst altijd of het besluit om tot reorganisatie over te gaan redelijk is

Reden

- Bedrijfseconomische redenen

Regel

- Toepassen afspiegelingsbeginsel

Uitzondering

- “Stoelendansmethode”

Afspiegelingsbeginsel

Toepassing

- Per functie groep
- Leeftijdscategorie
- Lengte dienstverband

Nadeel

- Werkgever kan niet naar kwaliteit van werknemer kijken

Uitzondering binnen het beginsel

- Hardheidsclausule
 - Werkgever moet aantonen dat werknemer onmisbare kwaliteit heeft
 - Duidelijke functieomschrijving waaruit specialistische kennis blijkt
 - Een beroep op de uitzondering mag niet leiden tot relatief meer ontslagen bij jongeren of ouderen binnen de organisatie (10%)

Stoelendansmethode

Uitzondering op de regel

- Kwalitatieve reorganisatie
- Ondernemingsvrijheid

Werkwijze

- Werkgever verklaart een hele afdeling op voorhand boventallig
- Omzeiling afspiegelingsbeginsel!
- Opstellen nieuw functiegebouw of functiehuis
- Werknemers solliciteren op nieuw gecreëerde functies
- Werkgever kan op kwaliteit beoordelen

Stoelendansmethode

Voorwaarden

- Toelaatbaar onder strikte voorwaarden
 - Werkgever moet nieuwe functies en functie-inhoud creëren (50% regel)
 - Inhoud kerntaken
 - Opleidingseis
 - Bezoldiging
 - Dus niet: HR adviseur 1 op 1 inwisselen voor HR adviseur
- Selectieproces moet objectief en zorgvuldig zijn
 - Assessment door extern bureau
 - Vastleggen proces en OR bij betrekken
 - Oppassen bij zieke werknemers

Vragen