

RECHTSPRAAK

Kern

Werkneemster is sinds 2007 in dienst van Sodexho in de functie van Hoofd Projectmanagement & Advisering. In 2008 gaat werkneemster met zwangerschapsverlof. Bij terugkeer wordt haar een andere functie aangeboden, omdat Sodexho ontevreden is over het presteren van werkneemster in haar huidige functie. In de arbeidsovereenkomst tussen partijen staat geen 613-beding opgenomen. Werkneemster vordert wedertewerkstelling in haar oude functie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de beantwoording van de vraag tot welke gevolgen een wijziging van de omstandigheden voor een individuele arbeidsrelatie kan leiden, dient in de eerste plaats te worden onderzocht of de werkgever daarin als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, en of het door hem gedane voorstel redelijk is. In dat kader moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen, waaronder de aard van de gewijzigde omstandigheden die tot het voorstel aanleiding hebben gegeven en de aard en ingrijpendheid van het gedane voorstel, alsmede -naast het belang van de werkgever en de door hem gedreven onderneming- de positie van de betrokken werknemer aan wie het voorstel wordt gedaan en diens belang bij het ongewijzigd blijven van de arbeidsvoorwaarden. Bij het ontbreken van een eenzijdig wijzigingsbeding is de werknemer in beginsel niet gehouden voorstellen van de werkgever tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden te aanvaarden. Daarover moet tussen hen overeenstemming worden bereikt, in verband waarmee de voor de werkgever en de werknemer over en weer uit artikel 7:611 BW voortvloeiende verplichtingen van belang zijn. Met betrekking tot de gewijzigde omstandigheden is de kantonrechter voorshands van oordeel dat voldoende is gebleken dat KLM als klant ontevreden was over de wijze waarop de afdeling van werkneemster functioneerde. Dat blijkt in ieder geval al uit de onder de vaststaande feiten opgenomen passage uit de gegevens van het klanttevredenheidsonderzoek. In zoverre kan daarom naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter van gewijzigde omstandigheden worden uitgegaan die ingrijpen door de leiding van Sodexo noodzakelijk maakten. Vervolgens moet worden onderzocht of Sodexo aan werkneemster een redelijk voorstel heeft gedaan. Sodexo heeft werkneemster ontheven van haar taken als Hoofd Projectmanagement & Advisering en haar andere werkzaamheden opgedragen, die, zoals werkneemster onweersproken heeft gesteld, slechts een uitvoerend karakter hebben. Hoewel het valt te billijken dat Sodexo ingrijpt om van KLM weer een tevreden klant te maken, valt de redelijkheid van haar beslissing om werkneemster in het geheel niet meer tot haar eigen werkzaamheden toe te laten niet in te zien. Hier is om te beginnen al geen sprake van een voorstel tot wijziging van de werkzaamheden, maar van een

beslissing van Sodexo om werknemster van haar eigen taken te ontheffen. Daar komt bij dat het volgens de eigen stellingen van Sodexo haar bedoeling was om te onderzoeken of werknemster -na een verbetertraject- op een later tijdstip weer in haar eigen functie kan worden teruggeplaatst. Mede gelet op het diffamerende karakter van een ontheffing uit de eigen werkzaamheden, betekent het vorenstaande dat het naar het oordeel van de kantonrechter op de weg van Sodexo had gelegen werknemster eerst zonodig bij te scholen en/of te begeleiden zonder haar meteen uit haar functie te ontheffen. Mocht blijken dat werknemster daarna niet geschikt zou zijn voor haar eigen functie, dan zouden partijen in onderling overleg tot een andere taakinvulling en/of andere arbeidsvoorwaarden moeten komen. Op grond van het vorenstaande is de kantonrechter voorshands van oordeel dat Sodexo aan werknemster geen redelijk voorstel heeft gedaan voor wijziging van de arbeidsovereenkomst.

Wedertewerkstelling wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-03-2009

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2009:BI1029

Zaaknummer: 411255/VV EXPL 09-15

Wetsartikelen: 7:613 BW en 7:611 BW