

RECHTSPRAAK

Nu-Swift Brandbeveiliging/werknemer

Arbeidsongeschikte werknemer mag in redelijkheid de gewijzigde functie bij terugkeer niet weigeren te accepteren. Ontbinding na toetsing Stoof-Mammoet-criteria met C=0

Werknemer (46 jaar) is op 1 februari 1995 als fulltime-medewerker in dienst getreden bij Nu-Swift in de functie van onderhoudsmonteur. Vanaf 2003 is werknemer een leidinggevende functie gaan vervullen. Vanaf 2007 heeft werknemer een dubbelfunctie verricht, bestaande uit drie dagen accountmanager en twee dagen supervisor noodverlichting. Tijdens een tussentijdse evaluatie geeft de directeur te kennen dat werknemer zijn accountmanagerfunctie goed vervult, maar dat zijn leidinggevende taken als supervisor noodverlichting te wensen overlaten. Werknemer valt vervolgens uit wegens arbeidsongeschiktheid. Bij terugkeer in het arbeidsproces biedt de werkgever werknemer andere werkzaamheden aan, stellende dat de functie van supervisor voor twee dagen inmiddels voor werknemer is komen te vervallen. Werknemer legt zich niet bij deze wijziging neer en wil in zijn oude 3-2 functie worden tewerkgesteld. Thans verzoekt Nu-Swift ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Centraal staat de vraag of de werkgever gerechtigd was de functie van werknemer eenzijdig te wijzigen. Vastgesteld wordt dat er geen sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW. Getoetst moet dan worden aan Hoge Raad 11 juli 2008, JAR 2008/204 (Stoof/Mammoet). Nu hieruit blijkt dat een werknemer op redelijke voorstellen van de werkgever, verband houdende met gewijzigde omstandigheden op het werk, in het algemeen positief behoort in te gaan en dergelijke voorstellen alleen mag afwijzen wanneer aanvaarding ervan redelijkerwijs niet van hem gevergd kan worden, moet, nu werknemer van mening is dat van hem niet gevergd kan worden dat hij de door Nu-Swift voorgestelde wijziging aanvaardt, worden gezien of de voorgestelde wijziging onredelijk is. De evaluatie van het eerste half jaar fungeren in de dubbelfunctie heeft aangetoond dat werknemer er niet in is geslaagd de toen nog klein van opzet zijnde afdeling noodverlichting te leiden op een manier die de directie van Nu-Swift tevreden stelde. Tijdens de dan volgende periode van ruim anderhalf jaar, waarin werknemer niet actief kan zijn vanwege het feit dat hij met ernstige rugklachten te kampen heeft, maakt met name de afdeling noodverlichting een zodanige groei door dat de directie besluit om het werkgebied in drie regio's op te delen en dat zij het noodzakelijk acht fulltime supervisors voor deze regio's aan te stellen. Gelet op het feit dat de directie van mening is dat werknemer te weinig elektrotechnische ervaring heeft en geen E-opleiding op MTS/HTS-niveau heeft en daardoor de juiste bagage mist om

een groot team op de juiste wijze aan te sturen en in haar ogen ook onvoldoende skills heeft om projectmatig de business verder te ontwikkelen, besluit zij, mede met het oog op de lichamelijke gesteldheid van werknemer, om in de toekomst te vermijden dat hij jaarlijks circa 60.000 kilometers moet rijden, dat zij hem na terugkeer van zijn ziekteperiode fulltime als accountmanager wil inzetten, in welke functie hij in de ogen van Nu-Swift heeft aangetoond goed te presteren. De kantonrechter is van oordeel dat Nu-Swift niet verwijtbaar in de richting van werknemer heeft gehandeld.

Volgt ontbinding zonder vergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-12-2009

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2009:BK8134

Zaaknummer: 357108 EJ VERZ 09-3706

Wetsartikelen: 7:685 BW, 7:611 BW en 7:613 BW