

RECHTSPRAAK

werknemer/Detailconsult Personeel BV

Eenzijdige functiewijziging conform Mammoet/Stoof-criteria toegestaan wegens onvoldoende competenties winkelmanager. Salarisverlies van ruim 30% niet onredelijk

Werknemer is op 2 april 2001 in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) Detailconsult als assistent supermarktmanager winkel in opleiding. Op 10 september 2007 is werknemer tot assistent supermarktmanager winkel bevorderd. Bij een eerste evaluatie in 2008 scoorde werknemer een voldoende. Bij een tweede evaluatie werd een aantal verbeterpunten gesignaleerd en begin 2009 scoorde werknemer onvoldoende op een aantal facetten van zijn functie. Hem is een termijn van drie maanden geboden om volledig zelfstandig een afdeling te kunnen draaien. Indien werknemer hierin niet slaagde, zou hij worden teruggeplaatst in de functie van assistent winkel. Per april 2009 is werknemer teruggeplaatst in functie. Thans vordert werknemer een verklaring voor recht dat hij met ingang van periode 5 van 2009 ten onrechte uit zijn functie van assistent supermarktmanager winkel is gezet en mitsdien recht heeft op zijn oude loon als assistent supermarktmanager winkel, alsmede tewerkstelling in de functie van assistent supermarktmanager winkel in een filiaal van de bij Detailconsult aangesloten supermarkten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooropgesteld wordt dat in de arbeidsovereenkomst van partijen geen wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW is opgenomen zodat een functiewijziging zoals Detailconsult heeft doorgevoerd, op die voet niet aan de orde is. Een door de werkgever eenzijdig doorgevoerde functiewijziging zal daarom moeten worden getoetst aan de beginselen van artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap en goed werknemerschap). Uitgangspunt bij deze toetsing is het arrest van de Hoge Raad van 11 juli 2008 (LJN BD1847, Stoof/Mammoet), waarin hij heeft overwogen dat bij de beantwoording van de vraag tot welke gevolgen een wijziging van de omstandigheden voor een individuele arbeidsrelatie kan leiden, in de eerste plaats dient 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. Vervolgens dient volgens de Hoge Raad nog te worden onderzocht of aanvaarding van het door de werkgever gedane redelijke voorstel in het licht van de omstandigheden van het geval in redelijkheid van de werknemer gevergd kan worden. Voldoende duidelijk is geworden dat werknemer niet beschikte over de nodige competenties. De kantonrechter houdt het ervoor dat Detailconsult werknemer voldoende middelen heeft aangereikt om zich te verbeteren en dat zij hem in de door haar gestelde – en overigens niet onredelijk te achten – termijn van drie maanden ook

een reële kans heeft geboden zich te verbeteren. Detailconsult had derhalve een aanleiding tot het doen van een wijzigingsvoorstel. Deze functiewijziging wordt ook redelijk geacht.

Vaststaat dat de functie van werknemer is gewijzigd in een functie met minder verantwoordelijkheid en dat het salaris van werknemer in 3,5 jaar fors zal teruglopen van € 3.041,33 bruto per vier weken naar € 1.933,05 bruto per vier weken, zijnde het salaris dat een assistent winkel volgens de binnen de onderneming gehanteerde salarisschalen verdient. Dit maakt het voorstel tot functiewijziging echter niet onredelijk. Immers, met de functiewijziging kon werknemer in dienst van Detailconsult blijven en was beëindiging van de arbeidsovereenkomst wat haar betreft niet aan de orde. Aanvaarding van dit voorstel kon dan ook in redelijkheid van werknemer worden gevergd.

Volgt afwijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-06-2010

ECLI: ECLI:NL:RBDOR:2010:BM8174

Zaaknummer: 248980 CV EXPL 10-94

Wetsartikelen: 7:611 BW