

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Riagg Groep

Overplaatsing managementassistente wegens vertrouwensbreuk met leidinggevende nadat zij het privéwachtwoord van de leidinggevende heeft gebruikt is een niet rechtsgeldige eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Werkgever handelt in strijd met advies commissie van bezwaar en cao. Toetsing aan Stoof/Mammoet

Werkneemster is sinds 1 januari 1999 bij Riagg in dienst, laatstelijk als managementassistente. Tot 1 april 2011 was zij werkzaam voor heer X, vanaf die datum voor heer Y. In een functioneringsgesprek in augustus 2011 heeft Y de nodige kritiek geuit op het functioneren van werkneemster (er waren onder meer klachten van collega's over haar bejegening, werkneemster zou het privéwachtwoord van Y gebruiken en arbeids- en verloftijden niet juist registeren). Vervolgens is zij uit haar functie ontheven, is de toeslag op haar salaris teruggedraaid en is zij overgeplaatst naar een andere locatie. De interne bezwarencommissie heeft het bezwaar van werkneemster tegen deze maatregelen gegrond bevonden. Riagg heeft werkneemster vervolgens weer in haar functie hersteld en de toeslag verleend. Riagg weigert werkneemster terug te nemen op de oorspronkelijke locatie. Kern van het geschil is de vraag of sprake is van een wijziging in de omstandigheden in de arbeidsverhouding en of die wijziging kon leiden tot de overplaatsing van werkneemster naar locatie 2.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is met de voorzieningenrechter van oordeel dat, nu de arbeidsovereenkomst geen wijzigingsbeding bevat, het geschil zal moeten worden beoordeeld naar de maatstaf zoals door de Hoge Raad is ontwikkeld in Stoof/Mammoet (HR 11 juli 2008, LJN BD1847). Het is in de eerste plaats aan de werkgever om zich ervan te vergewissen of de omstandigheden aanleiding geven tot de conclusie dat sprake is van een zodanige wijziging in de omstandigheden, dat redelijkerwijs een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden kan worden gedaan. Die beoordeling kan pas worden gemaakt wanneer de werkgever op de hoogte is van alle omstandigheden. De werkgever kan zich niet uitsluitend beperken tot een afweging van zijn eigen belangen, maar dient tevens de belangen van de werknemer daarin te betrekken, zodat hij zich in ieder geval zal moeten laten informeren over welke belangen de werknemer heeft en hoe ingrijpend het beoogde wijzigingsvoorstel voor de werknemer zal zijn. Uit oogpunt van goed werkgeverschap dient een en ander op zorgvuldige wijze te geschieden, hetgeen impliceert dat daarover gesproken zal moeten worden met de werknemer. Naar het voorlopig oordeel van het hof heeft Riagg jegens werkneemster onvoldoende zorgvuldigheid in vorenbedoelde zin betracht. Uit de gespreksverslagen met werkneemster blijkt niet dat op enig moment, of op wat voor manier dan ook, is getracht om

het vertrouwen te herstellen. Weliswaar heeft Riagg gesteld dat Y daartoe pogingen heeft ondernomen, maar onduidelijk is op welke manier hij dat zou hebben gedaan. Het hof is voorshands van oordeel dat van Riagg verlangd had mogen worden dat zij eerst de mogelijkheden had onderzocht om de verhoudingen te normaliseren, waarbij het hof zwaar heeft laten wegen dat ook de interne bezwarencommissie van Riagg heeft benadrukt dat Riagg ook andere, minder ingrijpende maatregelen had kunnen treffen in de vorm van een waarschuwing of een functionerings- of beoordelingsgesprek. Daarbij is van belang dat het gaat om een interne bezwarencommissie die is samengesteld uit personen die bekend zijn met de organisatie en de belangen van Riagg. Riagg dient derhalve gegronde redenen te hebben om af te wijken van het advies van de commissie. Dat volgt ook uit artikel 4 lid 3 van bijlage A onderdeel B van de cao, waarin is vermeld dat het advies van de interne bezwarencommissie zwaarwegend is en indien de werkgever besluit om het advies niet over te nemen, hij dat voor de werknemer moet motiveren. Niet valt in te zien waarom Riagg niet alsnog het advies van de bezwarencommissie heeft opgevolgd. De enkele stelling dat het vertrouwen zozeer is geschaad dat dat niet mogelijk is, uitsluitend omdat Y dat stelt, acht het hof onvoldoende, temeer nu dat argument door Riagg ook in de bezwaarprocedure naar voren is gebracht, maar de commissie dat onvoldoende heeft gevonden om anders te adviseren.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 10-07-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BX2366

Zaaknummer: HD 200.100.465

Rechters: C.M. Aarts, C.A.M. Walsteijn en M. van Ham

Advocaten: A.L. van den Bergh en Ph.C.M. van der Ven

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW