

RECHTSPRAAK

werknemer/Vitalsana B.V.

Werknemer heeft niet ingestemd met functiewijzing en aanpassing arbeidsvoorwaarden en werkgever was ook niet gerechtigd om arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Situatieve arbeidsongeschiktheid.

Werknemer is op 1 maart 2008 in dienst getreden van Vitalsana als Teamleiter Wareneingang. Vitalsana is in een Nederland gevestigde rechtspersoon die een onderneming in stand houdt die zich met apotheekactiviteiten richt op (uitsluitend) de Duitse markt. Op de arbeidsovereenkomst is de Nederlandse cao voor apotheken van toepassing verklaard. Als Teamleiter Wareneingang is werknemer ingedeeld in loonschaal 8 van de cao. Vitalsana betaalt werknemer sinds 1 december 2014 het loon dat hoort bij de (lager gewaardeerde) functie van Gruppenleiter. Werknemer heeft zich op 16 december 2014 ziek gemeld en heeft zijn werkzaamheden tot op heden niet hervat. Werknemer vordert Vitalsana te veroordelen om mee te werken aan de re-integratie in de functie van Teamleiter Wareneingang. Volgens werknemer is de eenzijdige functiewijziging niet rechtsgeldig. Ook vordert hij betaling van achterstallig loon.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer tot 1 december 2014 werkzaam is geweest en is beloond als Teamleiter Wareneingang. Volgens werknemer is in deze situatie op en na 1 december 2014 geen verandering gekomen. Vitalsana stelt daarentegen dat werknemer sinds 1 december 2014 werkzaam is in de – lager beloonde – functie van Gruppenleiter. De kantonrechter kan, lettend op het debat tussen partijen en mede acht slaand op de overgelegde producties, niet met voldoende zekerheid vaststellen wie het gelijk aan zijn zijde heeft. In het nadeel van Vitalsana spreekt dat zij niet in staat is gebleken om het (gestelde) disfunctioneren van werknemer te onderbouwen met verslagen van functioneringsgesprekken uit de periode vóór september 2014 en dat niet is gebleken van een verbetertraject. De kantonrechter gaat ervan uit dat wel degelijk sprake is van een aanzienlijke achteruitgang in loon. Waarom deze gerechtvaardigd is met het oog op de nieuwe functie heeft Vitalsana niet afdoende weten te onderbouwen. Onvoldoende aannemelijk is geworden dat werknemer heeft ingestemd met een verandering van functie en arbeidsvoorwaarden of dat Vitalsana gerechtigd is deze eenzijdig te wijzigen. Werknemer heeft recht op betaling van achterstallig loon.

In verband met de re-integratie wijst de kantonrechter erop dat niet is komen vast te staan dat werknemer niet in staat is om zijn werkzaamheden te hervatten, anders dan omwille van het

ontstane arbeidsconflict. Gelet op de toepasselijke Europese regelgeving (en de daarop gebaseerde jurisprudentie, met name van het gerechtshof te 's-Hertogenbosch, arrest van 18 februari 2014, *JAR* 2014/86), waarnaar de gemachtigden van partijen hebben verwezen, kan van werknemer niet worden verlangd dat hij een deskundigenoordeel van UWV overlegt, maar wel een arbeidsongeschiktheidsverklaring (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) van zijn arts. Werknemer heeft dit nagelaten en heeft ook verder zijn stellingen over zijn arbeidsongeschiktheid niet nader onderbouwd. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat sprake is van een zogenaamde situatieve arbeidsongeschiktheid. Dit betekent dat van werknemer mag worden verlangd (1) dat hij feiten en omstandigheden stelt en zo nodig aannemelijk maakt die tot het oordeel kunnen leiden dat de arbeidsomstandigheden binnen de onderneming van Vitalsana vanaf begin januari 2015, door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van Vitalsana behoort te komen, voor hem zodanig zijn dat met het oog op psychische of lichamelijke klachten (of de dreiging daarvan), van hem redelijkerwijs niet kan worden gevergd dat hij zijn werkzaamheden hervat. Verder mag van werknemer worden verlangd (2) dat hij alle medewerking verleent aan inspanningen die erop zijn gericht om de oorzaken van de situatieve arbeidsongeschiktheid weg te nemen (HR 27 juni 2008, *ECLI:NL:HR:2008:BC7669*). Geoordeeld wordt dat aan beide vereisten is voldaan. Vitalsana heeft niet gesteld en onderbouwd, onder andere met adviezen van de bedrijfsarts, waarom ondanks de situatieve arbeidsongeschiktheid van werknemer kan worden gevergd dat hij re-integreert. Niet kan worden geoordeeld dat werknemer, zijn situatieve arbeidsongeschiktheid tot uitgangspunt nemend, zijn aanspraak op loon heeft verspeeld. Vitalsana wordt veroordeeld om, binnen 48 uur nadat uit het desbetreffende advies van de ter zake bevoegde arts blijkt dat werknemer arbeidsgeschikt is, werknemer toe te laten tot de bedongen arbeid, waaronder te verstaan het werk als Teamleiter Wareneingang.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-04-2015

ECLI: *ECLI:NL:RBLIM:2015:2891*

Zaaknummer: 3821012 CV EXPL 15-1019

Rechters: W.J.J. Beurskens

Advocaten: A.A.M. Hoogveld en B. van Meurs

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:628 BW, 7:629 BW en 7:660a BW