

RECHTSPRAAK

werknemster/Stichting Leger des Heils Welzijns & Gezondheidszorg

Kort geding omtrent functiewijziging. Werknemer was voldoende geïnformeerd over de beoogde wijziging van functie en loon, zij heeft ook voldoende tijd gehad hierover na te denken en zij heeft welbewust ingestemd met de wijziging. Vordering toelating tot oude functie afgewezen.

Feiten

Werknemer is in 2007 bij Leger des Heils in dienst getreden als woonbegeleider. Op 30 september 2014 schreef Leger des Heils aan werknemer dat haar functie gewijzigd zou worden naar sociaal pedagogisch werker. Met ingang van 1 maart 2015 vervulde werknemer feitelijk de functie van sociaalpedagogisch werker, tot zij in februari 2016 opnieuw arbeidsongeschikt werd. Vervolgens genoot zij zwangerschaps- en bevallingsverlof en vanaf 8 september 2016 is zij arbeidsongeschikt. Werknemer vordert veroordeling van Leger des Heils tot betaling van het loon voor de functie van woonbegeleider, alsmede toelating tot die functie. Aan haar vordering legt werknemer ten grondslag dat zij nooit met een functiewijziging heeft ingestemd.

Oordeel

Leger des Heils had aan werknemer toen zij nog werkzaam was als woonbegeleider in beginsel de ruimte moeten bieden zich te verbeteren op de punten waarop zij volgens Leger des Heils tekortschoot. Daarbij past niet de mededeling die Leger des Heils meteen heeft gedaan en die erop neerkomt dat terugkeer in de eigen functie niet mogelijk was. Als partijen vervolgens echter een nieuwe functie zijn overeengekomen, zoals Leger des Heils stelt, komt de relevantie van verplichtingen in het kader van de vorige functie – waaronder een verbetertraject – te vervallen. Wel is het zo dat de eenzijdige wijze waarop Leger des Heils de destijds openstaande mogelijkheden aan werknemer heeft voorgelegd reden is terughoudend te zijn bij beantwoording van de vraag of werknemer met een functiewijziging heeft ingestemd. Niettemin is de kantonrechter van oordeel dat Leger des Heils voldoende heeft onderbouwd dat werknemer met een functiewijziging heeft ingestemd. Tussen september 2014 en april 2015 hebben partijen hierover contact gehad, zo blijkt uit de beschikbare correspondentie. Ook werknemer heeft daarbij te kennen gegeven dat doorgaan op de oude voet niet mogelijk was. Weliswaar heeft zij nog aangekaart dat zij

liever de gelegenheid had gekregen zich in haar oude functie te verbeteren, maar ook uit haar eigen berichten blijkt dat zij zich niettemin heeft neergelegd bij een functiewijziging. Vervolgens heeft zij ook gedurende bijna een jaar de nieuwe functie daadwerkelijk vervuld. De loonsverlaging maakte deel uit van de functiewijziging en dat had werkneemster kunnen en moeten begrijpen. Uit een brief van 30 september 2014 blijkt immers dat er financiële consequenties zijn verbonden aan de functiewijziging en in een bericht van 24 april 2015 wordt dit ook concreet gemaakt. In een tussenliggende brief van 23 maart 2015 zijn alle wijzigingen duidelijk opgesomd, maar werkneemster betwist die ontvangen te hebben, zodat die brief in dit kort geding niet kan bijdragen aan het bewijs. Ook zonder die brief beschikte werkneemster echter over voldoende informatie. Conclusie is dat werkneemster voldoende was geïnformeerd over de beoogde wijziging van functie en loon, dat zij ook voldoende tijd heeft gehad hierover na te denken en dat zij welbewust heeft ingestemd met de wijziging. Volgt afwijzing van de vorderingen van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:1969

Zaaknummer: 5686857 KK EXPL 17-93

Advocaten: L.R. Breuker en W.M. Carlée

Wetsartikelen: 6:217 BW