

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Herplaatsing in een functie met lager loon wegens disfunctioneren onterecht, omdat verslagen van functioneringsgesprekken en individueel verbetertraject ontbreken (art. 5.5 cao MBO).

Feiten

Werknemer is op onbekende datum bij werkgeefster X (hierna: X) in dienst getreden. Sinds 1995 is hij werkzaam in de functie van adjunct-directeur. Vanaf 2003 is werknemer adjunct-directeur op de afdeling Horeca. Op de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is de cao MBO (hierna: de cao) van toepassing. In artikel 5.5 lid 3 van de cao is bepaald dat de werknemer in geval van herplaatsing in een functie met een lager loon wegens disfunctioneren in zijn nieuwe functie wordt ingeschaald alsof sprake is van een eerste indiensttreding. Ditzelfde geldt in beginsel ook voor een gedwongen herplaatsing (art. 5.5 lid 4 van de cao). Op 4 april 2017 is werknemer met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld. Vervolgens is tijdens een gesprek van 19 april 2017 aan werknemer medegedeeld dat binnen het managementteam, waarvan hij deel uitmaakte, een vertrouwensbreuk is ontstaan waardoor werknemer zijn eigen functie niet meer mocht uitoefenen. Daarbij heeft X aangegeven op zoek te gaan naar een docentenfunctie en dat het salaris van werknemer van het moment van beschikbaarheid van die functie zal worden aangepast. Werknemer vordert wedertewerkstelling in zijn oude functie. X vordert daarentegen werknemer te veroordelen tot hervatting van zijn werkzaamheden in de functie van docent, met toepassing van de afbouwregeling van het salaris.

Oordeel

De eerste vraag die ter beantwoording aan de kantonrechter voorligt, is of werknemer kan worden verplicht zijn werkzaamheden voor X te hervatten in de functie van docent, met toepassing van de afbouwregeling van het salaris. X heeft daartoe gesteld dat zij op grond van artikel 5.5 lid 3 van de cao gerechtigd is de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen, omdat sprake is van disfunctioneren. De kantonrechter overweegt als volgt.

Hervatting werkzaamheden in de functie van docent

Op de houding en het gedrag van werknemer zijn aanmerkingen te maken. Zo heeft werknemer zich ongepast opgesteld door op het verzoek van personeelszaken om spoedige toezending van formulieren over gevoerde functioneringsgesprekken te reageren met:

'bedankt voor de positieve mail'. Bovendien lijkt werknemer zich aan zijn verantwoordelijkheden als lid van het managementteam te (willen) onttrekken. Hier staat evenwel tegenover dat verslagen van functioneringsgesprekken en een individueel verbetertraject ontbreken. Om die reden is onvoldoende komen vast te staan dat sprake is van disfunctioneren aan de zijde van werknemer. Het gevolg hiervan is dat werknemer niet op grond van artikel 5.5 lid 3 van de cao kan worden herplaatst in een functie met een lager loon. Van een gedwongen herplaatsing in de zin van artikel 5.5 lid 4 van de cao is evenmin sprake. Tot slot wordt – onder verwijzing naar het Stoof/Mammoet-arrest (zie ECLI:NL:HR:2008:BD1847) – overwogen dat X geen zwaarwichtig belang heeft bij wijziging van de functie van werknemer. Werknemer is dan ook niet gehouden het voorstel van X tot functiewijziging met aanpassing van het salaris te aanvaarden. De vordering van X wordt afgewezen.

Wedertewerkstelling in oude functie

Bij de beoordeling of werknemer moet worden toegelaten tot het verrichten van werkzaamheden in de functie van adjunct-directeur, wordt opgemerkt dat X begin 2018 onregelmatigheden heeft geconstateerd in de administratie van leerlingenhandtekeningen. Zij stelt werknemer hiervoor medeaansprakelijk. De kantonrechter stelt voorop dat X – op grond van de Wet educatie en beroepsonderwijs – verplicht is te bewijzen dat leerlingen op 1 oktober en 1 februari niet alleen staan ingeschreven, maar ook daadwerkelijk schoolgaand zijn. Leerlingen dienen in dit kader een formulier te ondertekenen, hetwelk ook in verband met subsidieverstrekking van groot belang is. Op zitting is komen vast te staan dat de afdeling Horeca zich met betrekking tot de handtekeningenkwestie niet heeft gehouden aan afspraken die X met haar accountant heeft gemaakt. Ook de Inspectie van het Onderwijs en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zijn thans bij deze kwestie betrokken. Gelet op deze omstandigheden wijst de kantonrechter de vordering tot wedertewerkstelling af. De enkele omstandigheid dat werknemer niet zelf om de handtekeningen heeft verzocht, maakt dit oordeel niet anders.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2018:5057

Zaaknummer: 7047939 VV EXPL 18-47

Rechters: A.G.M. Zander

Advocaten: A.A. Bouman, A.G.W. Verstraten en J. Jacobs

Wetsartikelen: 5.5 lid 3 cao MBO en 5.5 lid 4 cao MBO