

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkgeefster krijgt geen toestemming van het UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Werkgeefster gaat vervolgens over op stoelendansmethode met eenzijdige wijziging als grondslag. De kantonrechter maakt daar korte metten mee en prikt dwars door de constructie heen.

Feiten

Werknemer is bij werkgeefster voor onbepaalde tijd in dienst als helpdeskmedewerker. Op een gegeven moment vraagt werkgeefster het UWV toestemming de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Vervolgens vindt een gesprek plaats waarin werkgeefster werknemer het voorstel doet tot een vaststellingsovereenkomst te komen. Het komt niet tot een overeenstemming en werknemer meldt zich ziek. Het UWV weigert kort daarna de ontslagtoestemming. De bedrijfsarts stelt even later vast dat werknemer niet meer arbeidsongeschikt is. Werkgeefster stelt dat werknemer niet meer terug kan keren in zijn oude functie (deze zou zijn vervallen) en gaat over tot detachering van werknemer op vestiging 2 van werkgeefster. Werknemer werkt hier niet aan mee en wil in zijn oude functie terugkeren. Werkgeefster is overgegaan op loonopschorting. Werknemer wendt zich tot de kantonrechter met een loonvordering en een vordering tot wedertewerkstelling.

Oordeel

Partijen verschillen van mening over de vraag of sprake is van gewijzigde omstandigheden waarin werkgeefster als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsovereenkomst, of het voorstel dat zij heeft gedaan redelijk was en of van werknemer uit het oogpunt van goed werknemerschap in redelijkheid kon worden gevergd dit voorstel te aanvaarden. Werkgeefster stelt in dit verband dat de helpdesk in het verleden met name ondersteuning verrichtte op het gebied van 2D-tekensystemen. Voor deze functie gold een mbo+-opleidingsniveau. Werkgeefster is vervolgens overgestapt op 3D-tekensystemen. Hiervoor is een hbo/TU-niveau vereist. Hierdoor moet, aldus werkgeefster, geconcludeerd worden dat de functie van werknemer is vervallen en een nieuwe functie is ontstaan. Bovendien moeten medewerkers in de nieuwe functie ook enige commerciële affiniteit hebben. Werkgeefster erkent dat werknemer een 3D-systeem kan bedienen, maar stelt dat een compleet ander denkniveau is vereist om met klanten te overleggen hoe een dergelijk systeem het beste werkt in een bouwkundige ontwerpomgeving waarbij

verbindingen dienen te worden gelegd met andere 3D-ontwerpapplicaties. De kantonrechter stelt vast dat werkgeefster zich naar aanleiding van de weigering van het UWV om een ontslagvergunning af te geven niet tot de kantonrechter heeft gewend om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen en zich nu niet meer op het standpunt stelt dat er op de helpdesk arbeidsplaatsen zijn vervallen. Feitelijk heeft werkgeefster toch een soort 'stoelendansmethode' toegepast, zij het dat zij daarbij artikel 7:611 BW als grondslag heeft genomen. Werkgeefster heeft zich tegenover werknemer immers op het standpunt gesteld dat zijn oude functie om bedrijfseconomische redenen is vervallen en dat een nieuwe functie is gecreëerd. Uit het besluit werknemer niet meer toe te laten tot zijn werkplek en hem ander werk in vestiging 2 op te dragen, kan worden afgeleid dat werkgeefster zich op het standpunt stelt dat de oude en de nieuwe functie niet uitwisselbaar zijn en dat zij de nieuwe functie daarom kan bemensen met de werknemers die zij daarvoor het geschiktst vindt. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat de oude en de nieuwe functie niet uitwisselbaar zijn. Zij stelt weliswaar dat sprake is geweest van een reorganisatie, maar heeft geen procedure gevolgd die heeft geleid tot het vaststellen van functiewaarderingen en functiebeschrijvingen van de oude en de nieuwe functie. Hierdoor kan niet worden getoetst of de nieuwe functie zodanig verschilt van de oude functie dat deze niet uitwisselbaar zijn. De enkele stelling dat de nieuwe functie een ander niveau heeft dan de oude functie is onvoldoende om aan te nemen dat het hier om functies gaat die niet uitwisselbaar zijn. De kantonrechter merkt verder op dat het inherent is aan functies dat deze gaandeweg van inhoud veranderen door ontwikkelingen in de technologie, de maatschappij en de markt. Voor de transitie van 2D-tekenen naar 3D-modelleren geldt dat deze verandering al een aantal jaren aan de gang was en dat van werkgeefster mag worden verwacht dat zij haar werknemers in deze transitie begeleidt. Werkgeefster heeft evenmin onderbouwd waarom werknemer de commerciële vaardigheden niet zou hebben die volgens haar voor de nieuwe functie zijn vereist. Voorgaande betekent dat werkgeefster niet over kon gaan tot de eenzijdige arbeidsvoorwaardenwijziging. De loonvordering en vordering tot wedertewerkstelling worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-09-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:4348

Zaaknummer: 7000888

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: D. Sijbesma en A.L.W.G. Houtakkers

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:671a NW