

RECHTSPRAAK

Demotie van werknemster nadat zij zonder toestemming eerder van het werk weggaat, gaat te ver. Eenzijdig wijzigingsbeding. Werkgever had geen zodanig zwaarwichtig belang dat dit demotie van werknemster rechtvaardigt.

Feiten

Werkgever richt zich op de import en export van fruit. Werkneemster is sinds 24 april 2016 werkzaam bij werkgever, aanvankelijk via een uitzendbureau en vervolgens in dienst bij werkgever. Werkneemster heeft verschillende functies vervuld. Laatstelijk was zij werkzaam als supervisor plus. Op 6 augustus 2022 is werkneemster zonder toestemming eerder vertrokken van het werk. Per brief is aan werkneemster medegedeeld dat zij is teruggezet in de functie van productiemedewerkster met het daarbij behorende salaris. Werkneemster heeft geprotesteerd tegen de functiewijziging. Deze functiewijziging is het onderwerp van dit geding.

Oordeel

De kantonrechter ziet voldoende spoedeisend belang zoals vereist voor een kort geding. Vervolgens dient in dit kort geding op basis van de stukken en wat tijdens de mondelinge behandeling naar voren is gebracht te worden beoordeeld of de in deze zaak aannemelijk te achten omstandigheden een ordemaatregel vereisen en of de vorderingen van werknemster in een bodemprocedure een zodanige kans van slagen hebben dat het gerechtvaardigd is om op de toewijzing daarvan vooruit te lopen door het treffen van voorzieningen. Concreet gaat het in de onderhavige procedure om het antwoord op de vraag of het aannemelijk is dat in een eventuele bodemprocedure zal worden geoordeeld dat werkgever op juiste gronden tot eenzijdige wijziging van de functie van werknemster is overgegaan. De arbeidsovereenkomst voorziet in een eenzijdig wijzigingsbeding ex artikel 7:613 BW. De kantonrechter is van oordeel dat gegeven de omstandigheden de demotie in augustus 2022 een stap te ver was. Als een werkgever al tot de conclusie komt dat een werknemer niet meer functioneert op de door de werkgever gewenste wijze, brengt goed werkgeverschap met zich mee dat aan de betrokken medewerker de mogelijkheid wordt geboden zich te verbeteren, al dan niet met ondersteuning, alvorens zijn functie te wijzigen. Voor zover sprake zou zijn van onvoldoende functioneren had werkgever werknemster een verbetertraject moeten aanbieden en haar duidelijk moeten maken wat de consequenties zouden zijn als zij na ommekomst van de duur van het verbetertraject haar functioneren niet zou hebben verbeterd. Daarvan is niet gebleken. Naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter bestaat er geen zodanig zwaarwichtig

belang aan de zijde van werkgever dat dit demotie van werkneemster rechtvaardigt. De vorderingen van werkneemster worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 06-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:1637

Zaaknummer: 10220003 \ CV EXPL 22-7026

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: H.J.A. Jansen en N. Mauer

Wetsartikelen: 7:613 BW