

RECHTSPRAAK

Kort geding. Functiewijziging werkneemster, vordering tot wedertewerkstelling in de overeengekomen functie en betaling loon.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 1 augustus 2015 in dienst getreden bij Bikeurope B.V. (hierna: Bikeurope). Werkneemster is voor onbepaalde tijd in dienst, in de functie van Group Leader Office, waarbij zij aan tien medewerkers leiding geeft, tegen een brutoloon van € 3.536 per maand te vermeerderen met een bonus en een eindejaarsuitkering. Werkneemster maakt onderdeel uit van het managementteam (MT). Op 24 mei 2023 heeft het MT vergaderd. Tijdens deze vergadering heeft werkneemster ontkend dat zij een door haar ontvangen bonus had verdeeld onder haar teamleden. Op 7 juni 2023 wordt werkneemster met onmiddellijke ingang geschorst in afwachting van een onderzoek naar vermeende betalingen aan medewerkers en de wijze waarop zij daarmee zou zijn omgegaan. Op 12 juni 2023 heeft Bikeurope werkneemster meegedeeld dat zij niet langer kon worden gehandhaafd in de functie van Group Leader Office en haar de functie van Logistic Coördinator aangeboden. Werkneemster wil deze functie echter niet vervullen en heeft zich beschikbaar gehouden de overeengekomen arbeid te verrichten, waarop Bikeurope per 1 juli 2023 de loonbetaling heeft stopgezet. Werkneemster vordert onder meer toelating tot haar eigen werkzaamheden als Group Leader Office en betaling van het loon inclusief emolumenten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster vordert dat zij wordt toegelaten tot het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden in haar functie van Group Leader Office. Bikeurope heeft haar functie eenzijdig willen wijzigen terwijl haar arbeidsovereenkomst geen wijzigingsbeding bevat op grond waarvan Bikeurope dat eenzijdig kan doen. Dat betekent dat er voor wijziging van haar functie sprake moet zijn van wilsovereenstemming, wat niet het geval is. Werkneemster heeft niet ingestemd met het 'voorstel' van Bikeurope tot wijziging van haar functie omdat zij daartoe niet gehouden was. Voor gevallen waarin de arbeidsovereenkomst geen schriftelijk beding bevat dat de werkgever de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde te wijzigen als bedoeld in artikel 7:613 BW, is in de rechtspraak van de Hoge Raad het volgende aanvaard. De werknemer is in beginsel niet gehouden voorstellen van de werkgever tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden te aanvaarden. Daarover moet tussen hen overeenstemming worden bereikt, in welk verband de voor de werkgever en de werknemer over en weer uit artikel 7:611 BW voortvloeiende verplichtingen van belang zijn. Bikeurope heeft aangevoerd dat er sprake is van gewijzigde omstandigheden op het werk waarin Bikeurope aanleiding heeft gezien aan

werkneemster het voorstel te doen voor een andere functie, namelijk een niet-leidinggevende functie. Volgens Bikeurope zijn de omstandigheden op het werk gewijzigd omdat werkneemster herhaaldelijk heeft gelogen over de gang van zaken met betrekking tot de verdeling van de aan haar toegekende bonus onder haar teamleden. Vast staat dat werkneemster in het MT-overleg van 24 mei 2023 niet heeft gezegd dat zij een door haar ontvangen bonus onder haar teamleden heeft verdeeld, terwijl uit het gesprek duidelijk was dat betalingen aan het team niet gewenst werden door het MT. Werkneemster heeft daarover aangevoerd dat zij zich niet veilig voelde om in het MT de waarheid te vertellen over haar handelwijze, omdat er in het verleden ‘dingen’ met betrekking tot vertrouwen waren voorgevallen. Bikeurope heeft ter zitting erkend dat er in het verleden sprake is geweest van een vertrouwensprobleem binnen het MT. Zij heeft echter aangevoerd dat daaraan in 2022 is gewerkt en dat het vertrouwensprobleem binnen het MT is opgelost. Bikeurope had bij haar overweging om werkneemster een andere, niet-leidinggevende functie aan te bieden, rekening moeten houden met de mogelijkheid dat het vertrouwensprobleem voor haar niet was opgelost. Het voorstel om de functie Logistic Coördinator te gaan vervullen is zeer ingrijpend voor werkneemster omdat zij in deze functie zou moeten gaan samenwerken met werknemers van wie zij voorheen de leidinggevende was en dat bovendien tegen een aanzienlijk lager loon. Deze omstandigheden brengen mee dat er vooralsnog van uit wordt gegaan dat Bikeurope als goed werkgever handelend redelijkerwijs niet tot dit voorstel had kunnen komen. Zij had met een lichtere maatregel zoals bijvoorbeeld een officiële waarschuwing kunnen en moeten volstaan. Werkneemster heeft terecht niet ingestemd met de functiewijziging. Het voorgaande leidt echter niet tot de conclusie dat de vordering tot tewerkstelling in de overeengekomen werkzaamheden zal worden toegewezen. Partijen hebben tijdens de mondelinge behandeling aangevoerd dat zij over en weer geen vertrouwen meer in elkaar hebben ten aanzien van de samenwerking. Dat betekent dat er een aanzienlijke kans bestaat dat het in een bodemprocedure zal komen tot een einde van de arbeidsovereenkomst, of dat partijen eerst met mediation weer nader tot elkaar moeten komen. De vordering tot wedertewerkstelling in de overeengekomen werkzaamheden van Group Leader Office wordt afgewezen. De loonvordering wordt wel toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:5673

Zaaknummer: 10602377 \ VV EXPL 23-49

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: G.J. van den Hoven en A.G.M. Wilms

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:613 BW; 7:625 BW; 7:628 BW; 7:629 BW