

RECHTSPRAAK

Werknemer is per 1 oktober 1979 in dienst getreden van Unimills. In de periode 2004 tot 2006 is werknemer hoofd geworden van verschillende zusterondernemingen van Unimills. De afgelopen jaren besteedde werknemer 70 tot 80% van zijn tijd aan werkzaamheden behorend tot de functie van Senior Regional Director EMEA en ongeveer 20 tot 30% van zijn tijd aan zijn bestuurschap van CleanerG. Omdat CleanerG ernstige verliezen leed, heeft de werkgever besloten dat werknemer voortaan voor 100% werkzaamheden verricht voor CleanerG. Werknemer heeft bezwaar geuit tegen deze functiewijziging alsmede tegen de doelstelling dat CleanerG binnen korte termijn weer winstgevend zou worden. Werknemer is vervolgens op non-actief gesteld. Thans verzoekt werknemer wedertewerkstelling. Hij stelt daartoe het volgende. Unimills heeft hem éézijdig uit de met hem overeengekomen functie ontheven en hem een niet passende functie opgelegd. Voorts heeft Unimills hem zonder geldige reden geschorst. Aldus heeft Unimills gehandeld in strijd met haar verplichting om zich jegens werknemer als een goed werkgeefster te gedragen. Volgens Unimills is geen sprake van een eenzijdige wijziging, maar van een verlegging van de focus (instructie). Voor zover sprake is van een eenzijdige wijziging, voldoet het aan de maatstaf van het Mammoet/Stoof-arrest.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Partijen verschillen van mening over de vraag of de aan werknemer gegeven opdracht als een instructie van de werkgever als bedoeld in artikel 7:660 BW, dan wel een éézijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt. De aan werknemer gegeven opdracht houdt in dat hij zijn tijd niet langer aan Unimills zal besteden maar (volledig) aan haar zustervenootschap CleanerG. Dit draagt eerder het karakter van een (volledige) detachering voor onbepaalde tijd dan van voorschriften over het verrichten van de tussen werknemer en Unimills overeengekomen arbeid. Derhalve moet worden aangenomen dat de onderhavige opdracht aan werknemer een éézijdige wijziging van zijn arbeidsovereenkomst inhoudt. Naar het voorlopig oordeel van de rechter heeft Unimills geen redelijk voorstel gedaan (mede gezien de lange staat van dienst en het diffamerend karakter van het wijzigingsvoorstel). De non-actiefstelling heeft voor werknemer een bijzonder diffamerend karakter en getuigt in casu van slecht werkgeverschap. Wedertewerkstelling wordt ondanks het reeds ingediende ontbindingsverzoek door werkgever, toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-07-2009

ECLI: ECLI:NL:RBDOR:2009:BJ2066

Zaaknummer: 81256/KG ZA 09-126

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:613 BW en 7:66o BW