

RECHTSPRAAK

werknemer/Furness

Eenzijdige wijziging arbeidsovereenkomst. Toetsing aan arrest Stoof/Mammoet

Werknemer is op 1 januari 2000 in dienst getreden van Oostland B.V. In november 2005 is het dienstverband met werknemer, in de functie van magazijnchef Land Rover Centre Enschede, voortgezet door Furness Car Oost B.V. In de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is de bepaling opgenomen dat werknemer zich bereid verklaart om binnen alle vestigingsplaatsen van Koops Furness N.V. binnen de regio van zijn standplaats de werkzaamheden te verrichten en dat de werkgever, na overleg met de werknemer en in uitzonderlijke situaties, van de werknemer kan verlangen dat hij (al dan niet tijdelijk) zijn werkzaamheden binnen alle bedrijven en vestigingen van Koops Furness N.V., ook buiten de regio van de standplaats, verricht. Tijdens verschillende functioneringsgesprekken in de periode 2007-2010 is kritiek geuit op het functioneren van werknemer. Op 31 maart 2011 is werknemer te kennen gegeven dat hij vanaf 4 april 2011 als magazijnmedewerker werkzaam zal zijn in de vestiging van Furness in Zwolle. Werknemer heeft Furness te kennen gegeven zijn werkzaamheden niet in Zwolle te zullen verrichten. Werknemer vordert dat hij in staat wordt gesteld zijn werkzaamheden als manager in de vestiging Enschede op de gebruikelijke wijze te hervatten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst dient beoordeeld te worden of werknemer uit hoofde van de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst verplicht kan worden zijn werkzaamheden in Zwolle te verrichten. De kantonrechter is vooralsnog van oordeel dat dit niet het geval is. Niet gezegd kan worden dat de werkzaamheden in Zwolle dezelfde zijn als in Enschede en de voorlopige conclusie is dan ook gerechtvaardigd dat in feite sprake is van een promotie van magazijnchef naar magazijnmedewerker. Vervolgens dient de vraag te worden beantwoord of Furness de bestaande arbeidsovereenkomst tussen partijen eenzijdig mag wijzigen. Maatstaven ter toetsing zijn door de Hoge Raad onder meer ontwikkeld in het arrest Stoof/Mammoet (JAR 2008/204). Kort gezegd kan van eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden slechts sprake zijn onder de navolgende omstandigheden. Bij de vraag of van de werknemer aanvaarding van een wijziging van de overeenkomst op grond van het goed werknemerschap kan worden gevergd, dient in de eerste plaats te worden onderzocht of de werkgever in de gewijzigde omstandigheden als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging, waarbij alle omstandigheden van het geval in aanmerking moeten worden genomen. Als daarvan sprake is, dient vervolgens te worden onderzocht of aanvaarding van het voorstel van het door de werkgever gedane redelijke

voorstel in redelijkheid van de werknemer geveerd kan worden. Als ook dat het geval is komt de werknemer het niet toe het voorstel tot wijziging te weigeren.

Het besluit tot overplaatsing naar Zwolle is een direct gevolg van het feit dat Furness werknemer als eindverantwoordelijk magazijnmedewerker binnen de vestiging Enschede te licht bevindt. Niet gezegd kan worden dat Furness bij haar besluit over één nacht ijs is gegaan. Sinds 2007 tot eind 2010 heeft Furness gepoogd om werknemer te laten werken conform het 'Furness-concept' en dat is uiteindelijk niet gelukt. Na een gemaakte afspraak werkte werknemer een periode volgens de door Furness gewenste wijze om vervolgens wederom in zijn oude werkwijze te vervallen, hetgeen onder meer negatieve gevolgen had voor de voortgang van de werkzaamheden in de werkplaats met alle nadelige (financiële) gevolgen van dien. Dat er aanwijzingen waren die nopen tot een wijziging van de arbeidsovereenkomst, is hiermee gegeven. Werknemer zal hetzelfde blijven verdienen. Toegegeven moet worden dat de nettoreistijd voor werknemer zal toenemen. Tevens zullen de klantcontacten die werknemer jarenlang in Enschede heeft opgebouwd en onderhouden afnemen. In de visie van de kantonrechter wegen deze belangen van werknemer niet op tegen de bedrijfsbelangen van Furness. De kantonrechter acht het dan ook voorshands aannemelijk dat Furness een zodanig zwaarwichtig belang heeft bij de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, dat van werknemer in redelijkheid verlangd kan worden daarmee in te stemmen. In dat kader spreekt de kantonrechter de verwachting uit dat de beslissing van de bodemrechter niet anders zal luiden. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 16-06-2011

ECLI: ECLI:NL:RBALM:2011:BQ8243

Zaaknummer: 376619 CV EXPL 5623/11

Rechters: H.R.K. Valk

Advocaten: E.P. Cornel en M.H. van Daal

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW