

RECHTSPRAAK

Philips/Nijman

Demotie directeur geen redelijk voorstel waar directeur positief op in had behoren te gaan. Handhaving huidige arbeidsvoorwaarden niet onaanvaardbaar

Nijman, geboren op 25 mei 1957, is op 1 januari 1984 in dienst van Philips getreden. Met ingang van 1 januari 2001 heeft Nijman de functie van Supply Chain Manager aanvaard bij Philips Components, een functie in vakgroep 80. Middels een bijlage bij de arbeidsovereenkomst wordt tot uitdrukking gebracht dat Nijman bij goed functioneren naar vakgroep 90 wordt gepromoveerd. Bij brief van 13 november 2007 heeft Philips aan Nijman een nieuwe arbeidsovereenkomst voorgelegd met als ingangsdatum 1 januari 2008. Het betrof een aanbod tot het aangaan van een individueel SD (Senior Director) contract voor Grade 90-employees. Nijman heeft de aan hem voorgelegde arbeidsovereenkomst voor akkoord ondertekend. Philips stelt in de onderhavige procedure, kort weergegeven, dat haar organisatie de afgelopen jaren ingrijpende wijzigingen heeft ondergaan als gevolg waarvan Philips stelt te hebben moeten besluiten om de executive functies binnen haar organisatie opnieuw te moeten waarderen c.q. de rollen te herijken. De herijking van de functie van Nijman is volgens Philips uiteindelijk uitgekomen op vakgroep 80 in plaats van op SD-niveau, dat gelijk is aan vakgroep 90. Bij e-mailbericht heeft de HR-manager bij Philips Nijman (nader) geïnformeerd over zijn demotie naar vakgroep. Bij brief van 27 oktober 2010 heeft Philips aan Nijman een nieuwe arbeidsovereenkomst ter ondertekening toegezonden ten behoeve van zijn indeling in vakgroep 80 per 1 januari 2011. Nijman heeft tegen zijn demotie geprotesteerd en geweigerd de arbeidsovereenkomst te ondertekenen. Philips vordert dat de kantonrechter voor recht verklaart dat het Philips is toegestaan eenzijdige de betreffende wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden door te voeren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat in de arbeidsovereenkomst geen wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW is opgenomen. De rechtsvraag dient derhalve te worden beantwoord aan de hand van het bepaalde in artikel 7:611 BW. De kantonrechter overweegt dat hetgeen Philips heeft gesteld ten aanzien van de noodzaak om middels benchmarking tot een herpositionering en herwaardering van functies te komen niet zodanig zwaarwegend is dat daarin een rechtvaardiging voor de eenzijdige wijziging van primaire arbeidsvoorwaarden van zittende werknemers, zoals Nijman, kan worden gevonden. Dit klemmt temeer nu niet is komen vast te staan dat de functie-inhoud wijzigt en evenmin dat er een wijziging komt in de wijze waarop de functie wordt vervuld. Het aan Nijman gedane wijzigingsvoorstel, onder meer inhoudende een beperking van de bonusmogelijkheden, het

inleveren van de auto van de zaak en het niet langer mogen voeren van de titel Senior Director, kan dan ook naar het oordeel van de kantonrechter niet worden gezien als een redelijk voorstel van de werkgever dat verband houdt met gewijzigde omstandigheden op het werk waarop Nijman in het algemeen positief behoorde in te gaan (HR 26 juni 1998, NJ 1998, 767). Deze verplichting gaat niet zover dat een werknemer niet meer zou mogen opkomen voor wat hij als zijn rechten ziet in verband met reorganisatievoorstellen (HR 14 november 2003, NJ 2004, 138). De belangenafweging leidt niet tot een ander resultaat langs de weg van artikel 6:248 BW. Handhaving van de huidige arbeidsvoorwaarden is niet onaanvaardbaar naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid.

Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 09-05-2011

Zaaknummer: 740442