

RECHTSPRAAK

werknemer/KPN

Eenzijdige wijziging. Kritiek op functioneren is voldoende aanleiding voor besluit om werknemer uit zijn functie te zetten. Ontbreken redelijk voorstel leidt niet tot wedertewerkstelling in voorheen verrichte functie

Werknemer is sinds 1988 in dienst van (de rechtsvoorganger van) KPN. Vanaf maart 2010 is hij de functie van Manager Operations gaan vervullen. De beoordeling van werknemer over 2010 wordt als redelijk gekwalificeerd. In augustus 2011 is werknemer wegens disfunctioneren uit zijn functie geplaatst. Thans vordert werknemer wedertewerkstelling in zijn eigen functie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het besluit van KPN om werknemer met ingang van 1 augustus 2011 zijn taak als Manager Operations te ontnemen, moet worden aangemerkt als een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst. Omdat KPN geen beroep heeft gedaan op het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen eenzijdig wijzigingsbeding, zal de functiewijziging niet beoordeeld worden aan de hand van de maatstaf van artikel 7:613 BW, maar aan de hand van de maatstaf van artikel 7:611 BW en het arrest Stoof/Mammoet (HR 11 juli 2008, LJN BD1847).

KPN heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat het functioneren van werknemer tekortschiet. Aan werknemer moet worden toegegeven dat de beoordeling over 2010 redelijk was en dat er nadien aanvankelijk geen nadere schriftelijke kritiek is geuit op zijn functioneren. Werknemer heeft echter de kritiek op zijn functioneren, zoals neergelegd in een verklaring d.d. 21 juli 2011, niet wezenlijk weersproken. KPN heeft aanleiding kunnen vinden voor het besluit dat werknemer niet kon worden gehandhaafd in zijn functie van Manager Operations. Daarbij is mede van belang dat KPN inzichtelijk heeft toegelicht dat haar belang bij een succesvolle 'uitrol' van het glasvezelnetwerk groot is en dat er weinig ruimte is voor verstoringen bij dit project. Ook speelt bij dit oordeel een rol dat KPN haar organisatie naar eigen inzicht mag vormgeven en zeker ten aanzien van een leidinggevende functie als die van Manager Operations de nodige vrijheid heeft bij het beoordelen van de vraag of een medewerker daarvoor de nodige capaciteiten heeft, mede in het licht van de omstandigheid dat het bij een leidinggevende functie als deze cruciaal is dat de werkgever vertrouwen heeft en houdt in de capaciteiten van de werknemer.

KPN heeft nog geen andere aanvaardbare functie gevonden voor werknemer en heeft werknemer geen voorstel gedaan. Werknemer is slechts tewerkgesteld op een tijdelijk project. Hierdoor heeft KPN onvoldoende rekening gehouden met de belangen van werknemer en in

zoverre niet gehandeld als goed werkgever. KPN zal alsnog op korte termijn een voorstel moeten doen voor een andere functie waarvan de aanvaarding in redelijkheid van werknemer gevergd kan worden. Dat aan werknemer geen redelijk voorstel is gedaan, brengt echter niet mee dat de vordering van werknemer wordt toegewezen. Nu KPN voldoende gronden heeft om werknemer zijn functie te ontnemen, is er geen reden om te oordelen dat KPN werknemer wel feitelijk tewerk moet stellen als Manager Operations. De vordering wordt afgewezen. Het is nu in de eerste plaats aan partijen om een aanvaardbare oplossing te vinden voor hun geschil. Mocht dat niet lukken, dan kunnen zij zich tot de kantonrechter wenden, dan wel een mediationtraject starten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-09-2011

ECLI: ECLI:NL:RBALK:2011:BT7133

Zaaknummer: 375041 KG EXPL 11-47

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: S. Flierman en E.B.J. Martens

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW