

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Overplaatsing storemanager na ontstane onrust binnen team is in feite een degradatie en niet gerechtvaardigd. Wedertewerkstelling. Werknemer kan niet worden verplicht te re-integreren in nieuw filiaal. Toewijzing loonvordering

Werknemer is sinds 1985 in dienst van een warenhuis. Sinds 1995 werkt hij als storemanager 2. Hij geeft leiding aan twintig medewerkers. Een aantal medewerkers heeft zijn onvrede uitgesproken over de sfeer en samenwerking in het warenhuis. Bovendien heeft werknemer volgens de medewerkers veel aandacht voor een vrouwelijke collega. Aan werknemer is vervolgens meegedeeld dat hij wordt overgeplaatst, waarna hij zich ziek heeft gemeld. Werkgeefster heeft vanaf 15 maart 2013 de loonbetaling gestopt, omdat werknemer weigert te re-integreren in de functie van magazijnmedewerker op de nieuwe locatie. Thans vordert werknemer wedertewerkstelling in de functie storemanager 2 op de locatie waar hij altijd heeft gewerkt. Voorts vordert hij loon vanaf 15 maart 2013.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is een eenzijdig wijzigingsbeding overeengekomen. Vooralsnog dient er echter vanuit te worden gegaan dat dat beding uitgaat van de eigen werkzaamheden die elders verricht moeten worden. Daarvan is in dit geval geen sprake. Het staat vast dat werknemer in het warenhuis verantwoordelijk was voor een groot filiaal met twintig teamleden en een compleet assortiment, terwijl het op de nieuwe locatie gaat om een stadswinkel met een beperkt assortiment met slechts vier à vijf teamleden en een aanmerkelijk minder grote omzet. In feite is sprake van een degradatie. Aan de criteria uit het arrest Stoof/Mammoet wordt ook niet voldaan. Van gewijzigde omstandigheden die in redelijkheid tot de overplaatsing hebben kunnen nopen, is geen sprake. Er heeft een teamoverleg plaatsgevonden waarin werknemer uitleg heeft gegeven over zijn goede verstandhouding met de vrouwelijke collega (een gedeelde zorg over gelijksoortige ziekte van hun kinderen). Van belang is dat werknemer al lange tijd voor werkgeefster werkte, terwijl hij kan bogen op een goede staat van dienst, waarbij nog in juni 2012 zijn functioneren als 'goed' is beoordeeld, daaronder begrepen het onderdeel 'leidinggeven en communicatie'. Van werkgeefster had verlangd mogen worden dat zij eerst de mogelijkheden had onderzocht om de verhoudingen binnen het team te normaliseren. Zwaar weegt dat werkgeefster ook andere, minder ingrijpende maatregelen had kunnen treffen in de vorm van een waarschuwing of een nader functionerings- of beoordelingsgesprek en een daaraan te verbinden verbetertraject. De voorshandse conclusie dat werknemer niet mocht worden overgeplaatst naar de stadswinkel leidt er voorts toe dat werkgeefster hem niet kon verplichten om in dat filiaal te re-integreren,

zonder te onderzoeken of die re-integratie ook niet kan plaatsvinden in het warenhuis. Volgt toewijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 24-04-2013

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2013:CA0308

Zaaknummer: 655268 VV 13-29

Rechters: W.F. Boele

Advocaten: A.G. Schouwink en M.H. Hamberg

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:613 BW en 7:629 BW