

RECHTSPRAAK

## werkgever/werknemer

***Overplaatsing en demotie wegens niet goed uitoefenen van automatiseringswerkzaamheden in strijd met Stoof/Mammoet. Hoewel vertrouwensbreuk leidt tot ‘gewijzigde omstandigheden’, brengt dit een goed werkgever niet tot het doen van een redelijk voorstel zonder bijscholing of verbetertraject. Nieuwe standplaats leidt tot 4,5 uur extra reistijd***

Werknemer (45 jaar) is sinds 1 januari 1985 werkzaam bij (rechtsvoorgangers van) werkgever. Volgens de salarisspecificatie over de maand januari 2013 was de functie van werknemer productieleider en bedroeg zijn salaris bij een 40-urige werkweek € 6.221,64 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. In februari 2013 is er een woordenwisseling geweest tussen werknemer en werkgever. Volgens werkgever functioneerde werknemer niet goed op de bestaande opdracht (automatiseringswerkzaamheden) en locatie en zijn hem vervangende werkzaamheden aangeboden die werknemer zou hebben geaccepteerd. Werknemer betwist dat hij heeft ingestemd met de overplaatsing. De kantonrechter heeft de vordering tot wedertewerkstelling bevolen onder last van een dwangsom. De centrale vraag is of werkgever werknemer in een andere functie en op een andere locatie mocht tewerkstellen.

Het hof oordeelt als volgt. Bij de beantwoording van de vraag tot welke gevolgen een wijziging van de omstandigheden voor een individuele arbeidsrelatie kan leiden, dient in de eerste plaats te worden onderzocht of de werkgever daarin als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, en of het door hem gedane voorstel redelijk is. In dat kader moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen, waaronder de aard van de gewijzigde omstandigheden die tot het voorstel aanleiding hebben gegeven en de aard en ingrijpendheid van het gedane voorstel, en – naast het belang van de werkgever en de door hem gedreven onderneming – de positie van de betrokken werknemer aan wie het voorstel wordt gedaan en diens belang bij het ongewijzigd blijven van de arbeidsvoorwaarden. Nu de werknemer op deze wijze beschermd wordt tegen onredelijke voorstellen van de werkgever, en nu vervolgens nog dient te worden onderzocht of aanvaarding van het door de werkgever gedane redelijke voorstel in het licht van de omstandigheden van het geval in redelijkheid van de werknemer gevegd kan worden, is het belang van de werknemer bij een ondanks de veranderde omstandigheden ongewijzigd voortduren van de arbeidsvoorwaarden voldoende gewaarborgd (HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847). Mede gelet op de door werkgever in het geding gebrachte

schriftelijke verklaringen acht het hof voorshands voldoende aannemelijk dat onvoldoende draagvlak bestond voor de wijze waarop werknemer het automatiseringsproject, waarmee hij zich sinds april 2012 bezighield, uitvoerde. In zoverre is vooralsnog dan ook voldoende aannemelijk dat sprake is van een wijziging van de omstandigheden. Het hof is voorshands van oordeel dat werkgever in de gewijzigde omstandigheden niet als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van het onderhavige voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Zoals de kantonrechter terecht heeft overwogen, is gesteld noch gebleken dat werkgever aan werknemer een opleiding of verbetertraject heeft aangeboden, alvorens te concluderen dat doorgaan zinloos was. Ook is niet gebleken van functionerings- of beoordelingsgesprekken met werknemer waarbij duidelijke afspraken zijn gemaakt over verbeterpunten. Integendeel, tussen de partijen staat vast dat, hoewel wekelijks overleg plaatsvond tussen de directie van werkgever en werknemer, pas op of kort na 20 februari 2013 door de directie aan werknemer te kennen is gegeven dat er geen vertrouwen meer was in een goede afloop van het project. Verder is het hof vooralsnog van oordeel dat het door werkgever gedane voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden van werknemer door het aanbieden van een functie in de productie op de locatie X in de gegeven omstandigheden niet redelijk is. Daarbij heeft het hof in aanmerking genomen dat werkgever aan werknemer niet de gelegenheid heeft geboden om, eventueel met hulp, te komen tot een aanpassing van de wijze waarop hij het automatiseringsproject uitvoerde, en dat het gedane voorstel zeer ingrijpend was voor werknemer (zijn woon-werkreistijd zou ongeveer 4,5 uur per dag gaan bedragen), terwijl bovendien tussen de partijen onvoldoende vaststond wat de aard en inhoud van de functie zouden zijn.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 16-07-2013

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2013:5224

**Zaaknummer:** 200.126.203

**Rechters:** I.A. Katz-Soeterboek, H.M. Wattendorff en A.A. van Rossum

**Advocaten:** F. Kolkman en G.J. Ligtenberg

**Wetsartikelen:** 7:611 BW en 7:613 BW