

RECHTSPRAAK

## werknemer/Connexxion Taxi Services

### ***Wijziging functie chauffeur zorgvervoer in schoolvervoer in casu geen redelijk voorstel.***

Werknemer (geboren 1948) is op 1 mei 2002 in dienst getreden van Connexxion in de functie van chauffeur. Artikel 1.9.1 van de cao met als aanhef ‘Taakuitvoering door de werknemer’ luidde destijds als volgt: ‘De werknemer dient de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Als het in het belang van de onderneming noodzakelijk is en dit ook redelijkerwijs van de werknemer kan worden verlangd, kan de werkgever hem ook andere werkzaamheden opdragen.’ Feitelijk was werknemer werkzaam als chauffeur van een personenauto (Mercedes A-klasse) in het speciale zorgvervoer (vervoer van gehandicapte kinderen). In of omstreeks 2007 is Connexxion van werknemer gaan verlangen dat hij in plaats van in een personenauto (Mercedes A-klasse) (in het zorgvervoer) op een (Mercedes) minibusje zou gaan rijden (in het schoolvervoer). Werknemer heeft dit geweigerd, omdat hij meende hiertoe medisch niet in staat te zijn. Voor het verrichten van schoolvervoer was (op basis van de cao) vereist dat de arbeidsovereenkomst met werknemer zou worden omgezet in een arbeidsovereenkomst jaarurenregeling. Werknemer heeft aan een dergelijke omzetting van zijn arbeidsovereenkomst niet meegewerkt, om reden dat hij vreesde voor vermindering van uren/inkomen, alsmede de kans op het verspelen van zijn (afgesproken) voorrecht om te functioneren op een personenauto/taxiwagen. Vervolgens is werknemer meermalen uitgevallen wegens ziekte. Connexxion heeft het loon ingehouden. De arbeidsovereenkomst is per 1 januari 2010 ontbonden zonder vergoeding. Werknemer vordert in deze procedure achterstallig loon wegens onterechte looninhoudingen (de wijziging van arbeidsvoorwaarden was niet terecht, aldus werknemer). Uitgangspunt in deze procedure is de vraag of Connexxion al dan niet terecht de loonbetaling aan werknemer heeft stopgezet. De in dat kader gevoerde discussie spitst zich daarbij (onder meer) toe op de kwestie of van werknemer, die aanvankelijk feitelijk voor Connexxion werkzaam was als chauffeur in/van een personenauto, (als goed werknemer, ook tegen de achtergrond van hetgeen art. 1.9.1 van de cao bepaalde) in redelijkheid gevergd kon worden dat hij, voor het geval bedrijfseconomische omstandigheden binnen Connexxion (een beweerd concessieverlies) dat noodzakelijk zouden maken, ondanks de met betrokkene gemaakte afspraak, ook als chauffeur van een minibus zou optreden.

Het hof oordeelt als volgt. Het als taxichauffeur rijden op een Mercedes personenauto was voor werknemer – in principe – de bedongen arbeid. Werknemer behoefde daarom in beginsel geen andere werkzaamheden te verrichten dan hiervoor vermeld. Wel is het zo dat

werkgever en werknemer, op grond van artikel 7:611 BW, over en weer verplicht zijn zich als een goed werkgever respectievelijk een goed werknemer te gedragen. Dit brengt, wat werknemer betreft, mee dat hij op redelijke voorstellen van Connexxion, verband houdende met gewijzigde omstandigheden op het werk, in het algemeen positief behoort in te gaan en dergelijke voorstellen alleen mag afwijzen wanneer aanvaarding ervan redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd (zie in dit verband ook art. 1.9.1 van de cao). Meer concreet betekent dat, dat voor zover komt vast te staan dat werknemer, na dat zo'n vijf jaar gedaan te hebben, niet langer kon worden ingezet in het zorgvervoer, omdat Connexxion de daaronder liggende concessie had verloren, zich een nieuwe situatie voordoet. In dat geval is er weliswaar de door betrokkene gedane toezegging als voormeld, maar die toezegging is gedaan in de context van toen, 2002. In de situatie die toen bestond kon werknemer aanspraak maken op het uitvoeren van zijn werkzaamheden (enkel) in een personenauto. Gewijzigde omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat die afspraak opnieuw wordt gezien. Veronderstellenderwijs uitgaande van gewijzigde omstandigheden als door Connexxion gesteld, ligt de, door het hof ontkennend beantwoorde, vraag voor of Connexxion, tegen die achtergrond, werknemer een redelijk voorstel gedaan heeft als hiervoor bedoeld. Op zich is de insteek van Connexxion om werknemer in te schakelen voor het schoolvervoer wel juist, maar aan dat vervoer (dat wel per Mercedes personenauto's werd uitgevoerd), kleefden voor werknemer wel bezwaren. Zo diende het contract dat hij met Connexxion had, te worden omgezet in een jaarurencontract. Een dergelijk contract betrof echter minder uren dan het contract dat werknemer diende op te geven, met minder inkomsten als gevolg. Van een redelijk voorstel om werknemer andere werkzaamheden te laten verrichten dan initieel was overeengekomen, was geen sprake. Over de periode dat de bedrijfsarts werknemer arbeidsgeschikt achtte, maar werknemer zonder redenen geen gehoor gaf aan de oproep te komen werken, ontvangt werknemer geen loon.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 24-03-2015

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2015:566

**Zaaknummer:** 200.117.409/01

**Rechters:** S.R. Mellema, V. Disselkoen en M.J. van der Ven

**Advocaten:** E.C. Kerkhoven en E.J. Nieuwenhuys

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