

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting X

Wijzing functiewaardering van FWG 15 naar FWG 10 na reorganisatie kan in redelijkheid van werkneemster worden gevergd.

Werkneemster is met ingang van 1 februari 2001 in dienst getreden van de stichting als huishoudelijk werkster. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg van toepassing (FWG 15). Begin september 2010 heeft de stichting aangekondigd dat in het kader van de implementatie van de reorganisatie en in verband met de slechte financiële situatie van de stichting de medewerkers huishoudelijke dienst teruggeschaald zullen worden van FWG 15 naar FWG 10; die functie was opnieuw beschreven en gewogen. De functie Woonassistent A kent wel een salarisschaal van FWG 15, maar werkneemster weigert de omscholing naar deze functie. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat sprake is van een ongerechtvaardigde eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden. De kantonrechter heeft de vordering van werkneemster tot doorbetaling van loon afgewezen, stellende dat de werkgever van haar mocht verwachten zich om te scholen tot Woonassistent A.

Het hof oordeelt als volgt. Noch enige cao, noch enig sociaal plan met cao-status, noch enig specifiek beding als bedoeld in artikel 7:613 BW biedt aan de stichting de mogelijkheid om de met werkneemster overeengekomen arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. De in het tussenvonnis van 14 februari 2013 bedoelde maatstaf is door de Hoge Raad ontwikkeld in de arresten van 26 juni 1998 (ECLI:NL:HR:1998:ZC2688, Van der Lely/Taxi Hofman) en van 11 juli 2008 (ECLI:NL:HR:2008:BD1847, Stoof/Mammoet). In het geval van een wijziging van de arbeidsvoorwaarden door de werkgever brengen de eisen van goed werknemerschap met zich dat de werknemer op redelijke voorstellen van de werkgever, 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. Zulks wordt niet anders indien het zou gaan om gewijzigde omstandigheden die in de risicosfeer van de werkgever liggen. De beoordeling van de vraag of een dergelijke wijziging door de werknemer aanvaard moet worden dient plaats te vinden aan de hand van alle relevante omstandigheden van het geval. Om in verband met de reorganisatie de functie van Woonassistent in te voeren en een onderscheid te maken tussen de Woonassistent en de Medewerker schoonmaak is een beleidsmatige beslissing waarvan niet is gebleken dat een redelijk bestuur van een organisatie als de stichting die niet had kunnen nemen. Gelet op de inhoud van beide functies, zoals weergegeven in het Reorganisatieplan en de met die functies samenhangende verantwoordelijkheden, was het niet onredelijk om de functie van Medewerker schoonmaak op een lager loonniveau in te schalen dan die van

Woonassistent A. Een en ander is met de ondernemingsraad besproken op 21 december 2010 en die heeft ingestemd met de analyse die heeft geleid tot een functiedifferentiatie. Werkneemster heeft herhaaldelijk het aanbod gekregen om een opleiding te volgen en zo in de functie van Woonassistent A op het bestaande loonniveau te kunnen blijven werken. Dat aanbod was in beginsel redelijk, omdat de functie van Woonassistent meebrengt dat de stichting daar een zekere opleiding voor mag verlangen. Van de inhoud van de opleiding is niet gebleken dat in redelijkheid viel te verwachten dat een medewerkster als werkneemster die niet succesvol zou kunnen afronden. Zij heeft die opleiding niet gevolgd, maar is werkzaam gebleven in de functie Medewerker huishoudelijk dienst. Naar het hof begrijpt is deze functie na de reorganisatie aangeduid als Medewerker schoonmaak. Die functie is ingedeeld in FWG 10. Het voorstel om het loon dan terug te brengen tot dat wat behoort bij de door werkneemster feitelijk uitgevoerde functie volgt dan in principe uit haar eigen keuze om de opleiding tot Woonassistent A niet te volgen. Dat voorstel is begrijpelijk en niet onredelijk. Rest de vraag of de specifieke omstandigheden die werkneemster in het bijzonder betroffen maken dat van haar in redelijkheid niet kon worden verlangd dat zij het voorstel van de stichting (met inbegrip van de voorwaarde dat zij voor loonbehoud een opleiding zou volgen) zou aanvaarden. Volgens het hof zijn deze omstandigheden er niet.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 10-05-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:1831

Zaaknummer: 200.149.136/01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, R.J.M. Cremers en Y.L.L.A.M. Delfos-Roy

Advocaten: D.G.V. Mingels en M.J. Huisman

Wetsartikelen: 7:613 BW en 7:611 BW