

RECHTSPRAAK

werkneemster/UPS SCS (Nederland) B.V.

Gestelde reorganisatie en verval van functie van werkneemster zijn niet/onvoldoende komen vast te staan. Vordering werkgever (verklaring voor recht dat werkneemster nieuwe functie niet mag weigeren) als onvoldoende onderbouwd afgewezen. Vordering werkneemster te onbepaald.

Werkneemster is op 1 januari 2006 in dienst getreden bij UPS SCS (Nederland) B.V. (hierna: UPS) in de functie van telefoniste/receptioniste. Met ingang van 8 maart 2007 is op verzoek van werkneemster de omvang van de arbeidsovereenkomst teruggebracht naar 24 uur per week. De werkdagen van werkneemster zijn vastgesteld op maandag, dinsdag en woensdag. Met ingang van 1 december 2007 hebben partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten, waarbij werkneemster voor 24 uur werkzaam is in de functie van Export Agent op de afdeling Gateway van UPS. Werkneemster heeft in januari 2016 ingestemd om, vanwege afname van werkzaamheden, tijdelijk op de afdeling Billing werkzaam te zijn. Op 17 maart 2016 heeft UPS aan werkneemster gemeld dat door een kleine reorganisatie ruimte is vrijgekomen voor werkneemster om samen met een andere collega importfacturatie te gaan doen. Met ingang van 29 maart 2016 is werkneemster arbeidsongeschikt. Tussen partijen bestaat (onder meer) een discussie over de dagen waarop werkneemster in het vervolg werkzaam zal zijn. Ook staat de functie van werkneemster ter discussie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat werktijden en werkroosters geen primaire arbeidsvoorwaarden zijn, zeker als wijziging daarvan zoals in het voorliggende geval geen gevolgen heeft voor het loon. Verder heeft te gelden dat voor wijzigingen in werktijden en werkroosters niet is vereist dat voor een door de werkgever beoogde wijziging in deze voorwaarden schriftelijk een eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen. Bij de vraag of van de werknemer aanvaarding van een wijziging van de overeenkomst als de onderhavige op grond van goed werknemerschap kan worden gevergd, moet daarom worden aangehaakt bij het bepaalde in artikel 7:611 BW. Toetsing aan de criteria als geformuleerd in het arrest Mammoet/Stoof van de Hoge Raad is niet aan de orde. Bij de beantwoording van de vraag of goed werknemerschap vergt dat werkneemster de aangepaste werkdagen accepteert, moet allereerst worden beoordeeld of (1) sprake is van een functiewijziging, die (2) een aanpassing van het werkrooster noodzakelijk maakt. De kantonrechter is in dat kader van oordeel dat het ter vrije keuze van de werkgever is hoe zij

haar bedrijfsvoering inricht. Wanneer echter de wijze waarop een reorganisatie is uitgevoerd en het verval van een functie gemotiveerd worden bestreden, ligt het op de weg van de werkgever (achtergrond)informatie over de noodzaak tot reorganisatie in het geding te brengen. UPS heeft volstaan met haar verwijzing naar twee organogrammen, waaruit niet valt op te maken hoe de herstructurering feitelijk en inhoudelijk is vormgegeven. De uitleg van UPS op de zitting heeft daarin ook geen duidelijkheid gebracht. Een en ander maakt dat de gestelde reorganisatie en het daarmee gepaard gaande verval van de oorspronkelijke functie van werkneemster niet of onvoldoende zijn komen vast te staan. Aan de vraag of het aan werkneemster gedane aanbod tot aanpassing van het werkrooster in de functie van receptioniste redelijk is, gaat bovendien de vraag vooraf of werkneemster het aanbod van UPS om de functie van receptioniste te accepteren in redelijkheid kan weigeren. Deze vraag is echter niet voorgelegd aan de kantonrechter. De conclusie is dat de kantonrechter de vordering van UPS als onvoldoende onderbouwd zal afwijzen. De vorderingen van werkneemster komen erop neer dat UPS in de werkdagen van werkneemster helemaal geen wijziging mag aanbrengen. De vorderingen zijn te onbepaald en moeten om deze reden al worden afgewezen. Daarbij komt dat uit hetgeen de kantonrechter over de tegenvordering van UPS heeft overwogen en geoordeeld, volgt dat eerst moet komen vast te staan of sprake is van verval van de functie van werkneemster en de aanvaarding van een nieuwe functie, voordat een oordeel kan worden gegeven of het aanbod van UPS tot wijziging van het werkrooster van werkneemster redelijk is. Ook de vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:9349

Zaaknummer: 5111817 \ CV EXPL 16-5085

Rechters: C.A. van Dijk

Advocaten: S. Singh en D.J.M. Welters

Wetsartikelen: 7:611 BW