

RECHTSPRAAK

werkneemster/Sushi Ran B.V.

Werkgever wil zieke salesmanager na herstel niet meer laten hervatten in dezelfde werkzaamheden. Volgens de kantonrechter biedt het instructierecht hiervoor onvoldoende grondslag en is evenmin voldaan aan de criteria uit het Stoof/Mammoet-arrest. Vordering van werkneemster om toegelaten te worden tot haar oude werk toegewezen.

Feiten

Sushi Ran is een bedrijf dat zich richt op de verkoop van sushiproducten aan de zakelijke markt. Werkneemster is op 1 maart 2010 bij Sushi Ran in dienst getreden als salesmanager. Zij is meerdere malen lange perioden uitgevallen wegens ziekte. Sushi Ran heeft per 15 augustus 2016 een vervangende salesmanager aangesteld. Werkneemster heeft per 27 februari 2017 het werk willen hervatten, maar is hiertoe door Sushi Ran niet in de gelegenheid gesteld. Na de zitting van 26 juni 2017 is werkneemster vanaf 3 juli 2017 weer toegelaten op haar werkplek. Zij is echter van mening dat zij niet tewerk is gesteld in haar eigen werk. Werkneemster vraagt wedertewerkstelling in de functie van salesmanager voor het aantal uren dat zij geschikt is om deze werkzaamheden te verrichten.

Oordeel

Sushi Ran heeft bevestigd dat werkneemster niet op haar oorspronkelijke takenpakket is ingezet. Zij is allereerst van mening dat ook de werkzaamheden die werkneemster momenteel uitvoert kunnen worden aangemerkt als haar gebruikelijke werkzaamheden, nu deze niet heel vastomlijnd zijn omschreven. Werkneemster heeft erop gewezen dat haar functie-inhoud in de loop der tijd nader is ingevuld en zij onder andere belangrijke taken verricht ten aanzien van het voorbereiden van en adviseren over strategische beslissingen en daarnaast direct betrokken is geweest bij een aantal grote klanten zoals Albert Heijn en Delhaize. Sushi Ran heeft de juistheid van deze stelling van werkneemster naar het oordeel van de kantonrechter niet of onvoldoende weersproken. Sushi Ran heeft zich ten aanzien van dit onderwerp (ook) beroepen op het instructierecht dat haar als werkgever toekomt (art. 7:660 BW). Naar het oordeel van de kantonrechter gaat deze instructiebevoegdheid niet zo ver, dat Sushi Ran met een beroep hierop de inhoud van de overeengekomen arbeid eenzijdig kan aanpassen, nu het hier om een van de essentialia van de arbeidsovereenkomst gaat. Nu wel vaststaat dat de facto de werkzaamheden waarop werkneemster vanaf 3 juli 2017 wordt ingezet zijn gewijzigd, zal de

beoordeling plaatsvinden tegen de achtergrond van de drie criteria uit het Stoof/Mammoet-arrest. De kantonrechter beantwoordt reeds de eerste vraag – Is er sprake van gewijzigde omstandigheden die nopen tot wijziging van de overeenkomst? – ontkennend en komt daardoor strikt genomen niet aan de volgende vragen toe. Ten overvloede wordt overwogen dat ook al zou de eerste vraag bevestigend moeten worden beantwoord, ook de volgende vragen door de kantonrechter ontkennend zouden zijn beantwoord. Daartoe wordt het volgende overwogen. De kantonrechter stelt voorop dat werkneemster als re-integrerende werknemer moet worden aangemerkt die door het UWV als volledig geschikt voor het eigen werk wordt aangemerkt. De kantonrechter acht het alleszins begrijpelijk dat Sushi Ran vanwege de langdurige en frequente afwezigheid wegens ziekte tot het aanstellen van een vervanger is overgegaan. Tussen partijen staat immers wel vast dat de goede invulling van de functie van salesmanager cruciaal is voor de continuïteit van het bedrijf. Inmiddels lijkt het tij voor wat betreft de gezondheid van werkneemster ten goede gekeerd en heeft zij enkele maanden geleden aangeboden het werk te hervatten. Van dit aanbod heeft Sushi Ran eerst per 1 juli 2017, na het aanspannen van de onderhavige procedure, gebruik gemaakt. Naar het oordeel van de kantonrechter kan werkneemster jegens Sushi Ran aanspraak maken op werk dat qua verantwoordelijkheid en uitstraling, intern en extern, te vergelijken is met het werk dat zij voor de uitval van ziekte deed. Dat is niet het werk waarop zij sinds 3 juli 2017 wordt ingezet. De kantonrechter gelast Sushi Ran om werkneemster uiterlijk 15 augustus 2017 toe te laten tot het verrichten van haar werkzaamheden als salesmanager.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-07-2017

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2017:8373

Zaaknummer: 6005473 \ CV EXPL 17-2421

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: G.M. Gerdes en J.P.W. van Bohemen

Wetsartikelen: 7:660 BW en 7:611 BW