

## RECHTSPRAAK

***Geen overeenstemming over wijziging functie van shopmanager naar verkoopmedewerkster. Werkgever heeft onvoldoende belang aangetoond bij een eenzijdige wijziging van de functie.****Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 april 2004 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij werkgever in dienst getreden in de functie van shopmanager. Op 17 maart 2006 zijn partijen in aanvulling op de arbeidsovereenkomst overeengekomen dat per maand maximaal 20 overuren aan werkneemster worden uitbetaald. Op 18 januari 2017 heeft werkgever in een schriftelijke, door werkneemster te ondertekenen overeenkomst, opgenomen dat zij haar functie van shopmanager zou opgeven en dat de overeengekomen uitbetaling van overuren zou komen te vervallen. Werkneemster heeft deze overeenkomst niet getekend. Bij brief van 24 januari 2017 heeft werkneemster kenbaar gemaakt dat zij niet akkoord gaat met een wijziging van deze arbeidsvoorwaarden. Op 15 maart 2017 heeft werkgever de heer x in dienst genomen in de functie van Districtsleider Nederland. De taken van shopmanager die voorheen door werkneemster werden uitgevoerd, maken onderdeel uit van zijn functie. Op 28 januari 2019 is werkneemster na arbeidsongeschiktheid naar het werk gegaan om haar functie als shopmanager weer te hervatten. Werkneemster werd niet op de werkvloer toegelaten. Op 29 januari 2019 is werkneemster werkzaamheden van verkoopmedewerkster gaan verrichten. Op 9 januari 2020 is werkneemster opnieuw arbeidsongeschikt geraakt wegens fysieke klachten. Werkneemster vordert onder meer terwerkstelling in de functie van shopmanager.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van instemming van werkneemster met een functiewijziging. In de eerste plaats staat vast dat de werkzaamheden die werkneemster verrichtte vanaf oktober 2018 tot aan het moment dat zij in januari 2019 volledig arbeidsgeschikt werd verklaard, verricht zijn in het kader van haar re-integratie. Van enige functiewijziging was in die periode geen sprake. Conclusie is dan ook dat er geen instemming is van werkneemster met wijziging van haar functie en dat werkgever de functie van werkneemster dus eenzijdig heeft gewijzigd.

*Eenzijdige wijziging*

Hoewel aannemelijk is dat de functie van Districtsleider meer omvattend is dan de functie van shopmanager, heeft werkgever niet onderbouwd dat werkneemster niet in staat zou zijn om

de functie van Districtsleider uit te voeren. Daar komt verder ook nog bij dat de uitbreiding van werkgever met meerdere filialen in feite niet van de grond is gekomen. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, valt niet in te zien waarom werkgever niet een tijdelijke manager zou hebben kunnen aanstellen in afwachting van de terugkeer van werkneemster. De kantonrechter komt tot de slotsom dat de door werkgever aangevoerde argumenten afgezet tegen de belangen van werkneemster bij behoud van haar functie onvoldoende zwaarwichtig zijn om een eenzijdige functiewijziging van werkneemster te rechtvaardigen. De vordering om werkneemster toe te laten tot het verrichten van haar werkzaamheden als Storemanager is dan ook toewijsbaar.

### *Arbeidsomvang*

Nu werkneemster gedurende elf jaar (voorafgaand aan haar arbeidsongeschiktheid) zonder uitzondering elke maand minimaal 20 overuren heeft gewerkt, is er naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een arbeidsomvang die zich structureel op een hoger niveau bevindt dan de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur. Er is geen sprake meer van overwerk maar van een arbeidsomvang van 185 uur per maand. De gevorderde verklaring voor recht dat de arbeidsomvang van werkneemster 185 uur bedraagt, ligt dan ook voor toewijzing gereed.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 23-09-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2020:7144

**Zaaknummer:** 8115747 \ CV EXPL 19-7303

**Rechters:** R.A.J. van Leeuwen

**Advocaten:** L.M.J. Corvers en B.C.J. Berden

**Wetsartikelen:** 7:613 BW