

RECHTSPRAAK

**Grondslag voor demotie ontbreekt. Eenzijdig wijzigingsbeding.
“Stoof/Mammoet”. Terugplaatsing in functie ongedaan gemaakt.***Feiten*

Werknemer is bij Rockwool in dienst getreden en heeft in de loop der tijd verschillende functies bekleed. In zijn laatste functie is werknemer verantwoordelijk voor een ploeg van een dertigtal logistiek medewerkers. Zijn salaris bedraagt € 3.984 bruto per maand, exclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Rockwool 2021-2023 van toepassing. Rockwool ontdekte rond februari 2022 dat er te veel warehouse operators werden ingezet in de ploeg van werknemer. Tussen partijen staat vast dat het een collega uit de ploeg van werknemer was, die door manipulatie in de systemen bewerkstelligde dat er meer personeel werd ingepland in de ploeg dan volgens de instructies was toegestaan. Hierdoor ontstond een “comfortabeler” werktempo voor de ploeg maar werd Rockwool met extra kosten opgezadeld. Rockwool is van mening dat de manipulatie gebeurde met medeweten van werknemer omdat hij eindverantwoordelijk is voor de planning en de accordering van de uren van de ingezette werknemers. Rockwool heeft werknemer op grond van artikel 8 lid 3 sub b van de cao teruggeplaatst in een functie die vier loonschalen lager is ingedeeld dan de met werknemer overeengekomen functie. Werknemer vordert voor recht te verklaren dat de aan hem gemaakte verwijten geen demotie rechtvaardigen, en, voor zover de kantonrechter daarover anders mocht oordelen, geen demotie naar een functie die vier loonschalen lager is ingedeeld. Werknemer stelt dat hem onvoldoende te verwijten valt om een demotie te rechtvaardigen, niet alleen omdat het niet door zijn toedoen is dat een te hoge personeelsinzet heeft plaatsgevonden, maar ook omdat hij dit hoegenaamd niet had kunnen vaststellen waardoor hij hieraan geen halt heeft kunnen toeroepen. Hij vordert ongedaanmaking, terugplaatsing en wedertewerkstelling in zijn functie.

Oordeel

Rockwool stelt dat haar besluit tot demotie is gebaseerd op artikel 8 lid 3 sub b van de toepasselijke cao. Naar het oordeel van de kantonrechter vormt dit artikel echter niet de grondslag voor het mogen toepassen van een disciplinaire maatregel maar regelt het slechts de gevolgen van en het moment waarop een demotie ingaat. Dat in artikel 8 lid 3 sub b van de cao geen eenzijdig wijzigingsbeding kan worden gelezen, leidt de kantonrechter ook af uit het arrest van de Hoge Raad van 17 september 1993 (ECLI:NL:HR:1993:ZC1059, *Gerritse/Hydro Agri Sluiskil*). Nu artikel 8 lid 3 sub b van de toepasselijke cao geen bevoegdheid tot demotie geeft, komt de vraag aan de orde of die bevoegdheid in dit geval wellicht elders is gegeven. De kantonrechter stelt vast dat partijen het erover eens zijn dat in de cao, de

arbeidsovereenkomst of het personeelsreglement geen bepaling is opgenomen die het de werkgever toestaat disciplinaire maatregelen te nemen. Een eenzijdig wijzigingsbeding ex artikel 7:613 BW ontbreekt eveneens. Tijdens de mondelinge behandeling heeft Rockwool betoogd dat artikel 7:611 BW ook als grondslag voor het treffen van disciplinaire maatregelen kan dienen (*Stoof/Mammoet*). Naar het oordeel van de kantonrechter is deze mogelijkheid tot het wijzigen van de arbeidsovereenkomst bedoeld voor situaties waarin de werkgever door onverwachte omstandigheden is gedwongen zijn bedrijfsvoering aan te passen, waardoor de functie van de werknemer min of meer in de knel komt en aanpassing behoeft. Vervolgens dient hij een redelijk wijzigingsvoorstel te doen dat de werknemer in redelijkheid niet kan afwijzen. Voor zover Rockwool haar bevoegdheid tot demotie heeft willen baseren op een uitwerking van de algemene regel “wie het meerdere mag (ontslag op staande voet), mag ook het mindere (disciplinaire maatregel)”, volgt de kantonrechter Rockwool daarin ook niet. De slotsom is dat de grondslag voor het treffen van de disciplinaire maatregel van demotie in het onderhavige geval ontbreekt. De door Rockwool opgelegde demotie is daarom niet rechtsgeldig. Rockwool wordt veroordeeld tot ongedaanmaking van de demotie en terugplaatsing van werknemer in zijn functie.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:782

Zaaknummer: 10288360 \ CV EXPL 23-212

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: J.T.J. Poell en A.P.J. Cordang

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:611 BW; 7:613 BW; 7:625 BW