

ECLI:NL:RBROT:2020:13091

Instantie	Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak	31-12-2020
Datum publicatie	16-03-2021
Zaaknummer	8474041 CV EXPL 20-12617
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - enkelvoudig
Inhoudsindicatie	Terugplaatsing in functie met salarisaanpassing gerechtvaardigd (artikel 7:611 BW)
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2021-0334

Uitspraak

RECHTBANK ROTTERDAM

zaaknummer: 8474041 CV EXPL 20-12617

uitspraak: 31 december 2020

vonnis van de kantonrechter, zitting houdende te Rotterdam,

in de zaak van

[eiser] ,

wonende te [woonplaats eiser] ,

eiser,

gemachtigde: mr. R. van der Stege,

tegen

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

Rotterdam Short Sea Terminals,

gevestigd te Rotterdam,

gedaagde,
gemachtigde: mr. F.J.H. Krumpelman.

Partijen worden hierna aangeduid als ' [eiser] ' en 'RST'.

1. Het verloop van de procedure

Het verloop van de procedure volgt uit de volgende processtukken, waarvan de kantonrechter kennis heeft genomen:

- het exploit van dagvaarding van 21 april 2020, met producties;
- de conclusie van antwoord, met producties;
- de conclusie van repliek;
- de conclusie van dupliek.

De kantonrechter heeft de uitspraak van dit vonnis nader bepaald op heden.

2. De vaststaande feiten

Als enerzijds gesteld en anderzijds erkend, dan wel niet of onvoldoende gemotiveerd weersproken, staat tussen partijen, voor zover van belang, het volgende vast.

2.1 RST is een op- en overslagterminal voor short sea schepen en verwerkt in de Rotterdamse haven containers die aankomen op schepen, treinen en vrachtwagens. Bij RST worden jaarlijks circa 800.000 containers verwerkt.

2.2 [eiser] is sinds 1 juli 2005 bij RST in dienst in de functie van [naam functie] tegen een salaris van € 3.794,58 bruto per maand, te vermeerderen met een ploegentoeslag van 30%, zijnde € 1.138,37 bruto per maand, exclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst zijn de collectieve arbeidsovereenkomst van RST (hierna 'de cao') en de bepalingen uit het 'Regelingenboek' van RST van toepassing.

2.3 De cao bepaalt – voor zover hier van belang – in hoofdstuk 6:

"Disciplinaire maatregelen

Artikel 30

Algemeen

Onverminderd de bevoegdheden van de werkgever krachtens de wet, de arbeidsovereenkomst of enig reglement, is de werkgever gerechtigd een medewerker die de wet, de arbeidsovereenkomst of een bepaling van dit reglement overtreedt te straffen met de volgende disciplinaire maatregelen: berisping, ernstige waarschuwing, schorsing - al dan niet onder inhouding van loon -, plaatsing in een eerstlagere functie, plaatsing in een ander werkschema, of een combinatie van twee van deze maatregelen, of ontslag.

Artikel 31

Bevoegdheid

1. De bevoegdheid tot het opleggen van disciplinaire maatregelen berust uitsluitend bij de betreffende directeur of hoofd van dienst.

2. Het uitoefenen van de bevoegdheid tot het opleggen van disciplinaire maatregelen: schorsing - al dan niet onder inhouding van loon -, plaatsing in een eerstlagere functie, plaatsing in een ander werkschema, of een combinatie van twee van deze maatregelen, of ontslag door de directie kan als regel eerst plaatsvinden, nadat de Commissie van Onderzoek om advies is gevraagd.

(...)"

2.4 Op 2 juli 2019 heeft [eiser] tijdens het uitvoeren van zijn werkzaamheden (laden en lossen van vrachtauto's) schade veroorzaakt doordat hij met een te laag hangende lege spreader een container heeft geraakt die naar beneden gevallen is bovenop andere containers.

2.5 Naar aanleiding van het incident heeft RST een Commissie van Onderzoek (hierna: 'CvO') ingesteld en deze om advies gevraagd. Op 5 juli 2019 is de CvO bijeengekomen en is [eiser] gehoord. De CvO heeft vervolgens – voor zover hier van belang – het volgende advies uitgebracht aan RST:

"(...)

Inleiding

De commissie van onderzoek is ingeroepen op vrijdag 5 juli 2019 omdat meneer [eiser] , [naam functie] Bij Rotterdam Short Sea Terminals, op dinsdagmiddag 2 juli een grote schade heeft gereden tijdens zijn dienst op kraan 13.

Meneer [eiser] heeft de afgelopen 2 jaar een dossier van verscheidende schades opgebouwd waardoor de bestuurder het genoodzaakt vond om de Commissie op te roepen.

Voorafgaand aan het Commissie van Onderzoek heeft er een gesprek plaatsgevonden met de heer [eiser] op 2 juli jl. Hierbij aanwezig waren de heer [naam teamleader] , Teamleader, en de heer [naam manager operations] , Manager Operations.

(...)

Situatieomschrijving

Op dinsdagmiddag 2 juli jl. was de heer [eiser] werkzaam op kraan 13. Tijdens het uitvoeren van zijn werkzaamheden (laden en lossen van vrachtauto's) heeft meneer met een te laag hangende lege spreader een container geraakt die naar beneden gevallen is. Gevolg hiervan is dat er schade is ontstaan aan de betreffende container (en inhoud) alsmede aan de containers waarop deze container is gevallen. Tevens heeft de bewegende spreader een andere container (van 30 ton) geraakt en deze anderhalve meter verplaatst in het stack op 4 hoog. In totaal zijn er 4 containers inclusief lading beschadigd geraakt tijdens deze situatie.

Opmerking: Situatie heeft zich afgespeeld in PGS15 zone. Dit is een risicogebied.

(...)

Advies van de commissie van onderzoek

De commissie is het er unaniem over eens dat de passende sanctie in dit geval plaatsing uit functie als [naam functie] met loonaanpassing is.

Echter, binnen de commissie is er verdeeldheid over de duur van deze sanctie. Daarom zijn er 2 adviezen opgesteld

Advies 1

De commissie van onderzoek vindt in de basis dat meneer [eiser] per direct uit zijn functie als [naam functie] ontheven moet worden en vindt gezien zijn verleden dat meneer niet geschikt is voor de functie van [naam functie] . Tevens gezien zijn verleden aan schadedossiers met name op het gebied van roekeloos gedrag, acht men meneer ook (in het kader van de veiligheid) niet geschikt voor de functie van Straddlecarrierchauffeur

Meegenomen in dit besluit is het feit dat de commissie de oorzaak van dit voorval niet geloofwaardig vindt. Meneer heeft op meerdere momenten de kans gehad om de oorzaak aan te geven, toen hiernaar gevraagd zowel op het schadeformulier als tijdens het persoonlijk gesprek dat meneer heeft gehad met leidinggevende en Operations Manager. Echter tot het moment dat de Commissie van Onderzoek is opgestart heeft meneer hier zijn mond over gehouden.

Sanctie is dan ook voor onbepaalde tijd. Functieterugplaatsing is inclusief aanpassing van het loon.

Advies 2

De commissie van onderzoek vindt in de basis dat meneer [eiser] per direct uit zijn functie als [naam functie] ontheven moet worden en vindt gezien zijn verleden dat meneer niet geschikt is voor de functie van [naam functie] . Tevens gezien zijn verleden aan schadedossiers met name op het gebied van roekeloos gedrag, acht men meneer ook (in het kader van de veiligheid) niet geschikt voor de functie van Straddlecarrierchauffeur. Echter, de termijn voor deze sanctie is 24 maanden inclusief aanpassing van het loon. Daarna moet meneer weer terug in eigen functie worden geplaatst met bijbehorende arbeidsvoorwaarden. Dit echter wel onder voorbehoud van onbesproken gedrag. (...)"

2.5 RST heeft [eiser] per brief van 9 juli 2019 medegedeeld dat hij uit zijn functie wordt ontheven. De brief vermeldt – voor zover hier van belang – onder meer:

"(...) De Commissie van Onderzoek heeft het voorval onderzocht, evenals uw schadeverleden van de afgelopen 2 jaar. Hier heeft de Commissie moeten constateren dat u in deze periode herhaaldelijk schades heeft veroorzaakt, met name op het gebied van roekeloos gedrag. Uw laatst gereden schade is de druppel geweest die de emmer op spreekwoordelijke wijze heeft doen overlopen.

Op basis van het gesprek dat u op 5 juli jl. heeft gevoerd met de leden van de Commissie van Onderzoek, is er een advies tot stand gekomen met betrekking tot een passende sanctie.

De Commissie is het er unaniem over eens dat de passende sanctie in dit geval plaatsing uit functie als [naam functie] met loonaanpassing is.

(...)

De bestuurder is akkoord met het advies van de Commissie wat inhoudt dat u hierbij de sanctie wordt opgelegd tot Functieterugplaatsing inclusief aanpassing van het loon en wel voor onbepaalde tijd. Hier wordt echter wel aan toegevoegd dat u ook niet meer geschikt wordt geacht voor de functie als Straddlecarrierchauffeur.

In een separaat schrijven zult u nog bericht krijgen wat uw nieuwe functie zal worden en welk loon daarbij hoort. (...)

Tegelijkertijd wijs ik u er op dat uw gedrag en functioneren dient te verbeteren. Met name het, ook door

de Commissie van Onderzoek als roekeloos, aangemerkt gedrag, zal ook in uw nieuwe functie aanzienlijk moeten verbeteren. U dient in dat kader contact op te nemen met onze HR afdeling teneinde afspraken te maken over een verbeterplan.(...)”

- 2.6 Per brief van 10 juli 2019 heeft RST aan [eiser] medegedeeld dat zijn functie met onmiddellijke ingang wordt aangepast naar de functie van Operationeel/Terminal medewerker, zonder ploegendienst, met een bijbehorend salaris van € 3.141,74 bruto per maand, zonder aanspraak op ploegentoeslag.
- 2.7 Bij brief van 13 juli 2019 heeft [eiser] bezwaar gemaakt tegen de terugplaatsing in functie en aanpassing van loon en heeft [eiser] een aanvullend beroepschrift aangekondigd.
- 2.8 Per brief van 16 juli 2019 heeft de (voormalig) gemachtigde van [eiser] bezwaar gemaakt tegen de maatregel. De gemachtigde geeft aan dat zij vanwege een inhoudelijk gesprek tussen [eiser] en RST op 18 juli 2019, verder niet inhoudelijk op de kwestie zal ingaan.
- 2.9 Het gesprek op 18 juli 2019 heeft RST niet gebracht tot heroverweging van de opgelegde maatregel.
- 2.10 Bij brief van 15 september 2019 heeft de gemachtigde van [eiser] bezwaar gemaakt en verzocht de opgelegde maatregel ongedaan te maken met toelating van [eiser] tot de bedongen functie van [naam functie] en carriërchauffeur met bijbehorende beloning en terugplaatsing in de 5-ploegendienst.
- 2.11 Bij brief van 23 oktober 2019 heeft RST laten weten de maatregel te handhaven.
- 2.12 [eiser] heeft vervolgens in een kort gedingprocedure wedertewerkstelling als [naam functie] en carriërchauffeur en betaling van het bijbehorende loon met ploegentoeslag gevorderd. Bij vonnis in kort geding van de Rechtbank Rotterdam, sector kanton locatie Rotterdam van 24 december 2019 zijn de vorderingen van [eiser] afgewezen.

3. Het geschil

- 3.1 [eiser] heeft bij dagvaarding - kort samengevat - gevorderd bij vonnis, uitvoerbaar bij voorraad, RST te veroordelen om

primair: [eiser] binnen 48 uur toe te laten tot de werkzaamheden als straddlecarrierchauffeur en [naam functie] en tot de 5-ploegendienst, met betaling van het bijbehorende salaris vanaf 15 juli 2019 verminderd met het sinds die datum reeds ontvangen salaris, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente;

subsidiar: [eiser] binnen 48 uur toe te laten tot de werkzaamheden als straddlecarrierchauffeur en [naam functie] en tot de 5-ploegendienst, met betaling van het bijbehorende salaris, ploegentoeslag en verdere emolumenten vanaf de dag van aanvang van die werkzaamheden;

meer subsidiar: [eiser] binnen een door de kantonrechter in goede justitie te bepalen termijn na betekening van het vonnis toe te laten tot de werkzaamheden als [naam functie] en hem in dit verband toe te laten tot de 5-ploegendienst, onder betaling van het bijbehorende salaris, ploegentoeslag en verdere emolumenten vanaf de dag van aanvang van die werkzaamheden;

in alle gevallen:

RST te veroordelen is de kosten van dit geding.

- 3.2 Aan zijn vordering heeft [eiser] ten grondslag gelegd nakoming van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. RST was niet bevoegd tot eenzijdige functiewijziging (demotie) en salarisaanpassing. Een eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW ontbreekt. De terugplaatsing in functie kan ook niet worden gerechtvaardigd met een beroep op 7:611 BW. De bij wijze van sanctie opgelegde maatregel is ongegrond. [eiser] heeft op 2 juli 2019 niet roekeloos gehandeld en heeft geen regels of verplichtingen geschonden. Eerdere schadevoorvallen kunnen niet meer worden betrokken. Dit betroffen geen grote schadevoorvallen waarnaar geen onderzoek is gedaan en ook niet eerder tegen is opgetreden. RST concludeert dat [eiser] ongeschikt is voor de functie maar daarbij past geen disciplinaire maatregel. Volgens de cao (hoofdstuk 6) en het Regelingenboek is alleen terugplaatsing naar een eerstlagere functie mogelijk en alleen voor bepaalde tijd. De onderhavige functiewijziging naar twee niveaus lager, voor onbepaalde tijd en met aanpassing van het salaris is geen redelijk voorstel die door [eiser] niet hoeft te worden aanvaard.
- 3.3 RST heeft de vordering betwist en heeft geconcludeerd tot afwijzing daarvan, met veroordeling van [eiser] in de proceskosten en nakosten. RST heeft daartoe - zakelijk weergegeven en voor zover thans van belang - het volgende aangevoerd. De terugplaatsing in functie met salarisaanpassing is rechtsgeldig. RST is op grond van de bepalingen in cao en het Regelingenboek bevoegd om de functie en het salaris van [eiser] eenzijdig te wijzigen. [eiser] heeft op 2 juli 2019 roekeloos gehandeld en daardoor groot gevaar en aanzienlijke schade veroorzaakt. Voor zover de maatregel niet kan worden gebaseerd op het eenzijdig wijzigingsbeding dan is deze ook gerechtvaardigd op grond van artikel 7:611 BW. De functiewijziging met aanpassing van het salaris is gezien het incident op 2 juli 2019, mede in het licht van eerdere schadevoorvallen van [eiser] , gerechtvaardigd.

4. De beoordeling

- 4.1 Tussen partijen is in geschil of RST gerechtigd was de arbeidsovereenkomst van [eiser] eenzijdig te wijzigen door de terugplaatsing in functie en aanpassing van zijn salaris in juli 2019.
- 4.2 Met [eiser] is de kantonrechter van oordeel dat RST de bevoegdheid tot terugplaatsing in functie met de daaraan verbonden salarisaanpassing niet kan ontleen aan een eenzijdig wijzigingsbeding. De in de cao en het Regelingenboek neergelegde bepalingen die RST de bevoegdheid geven tot het opleggen van disciplinaire maatregelen, die (ten dele) zijn te beschouwen als een eenzijdig wijzigingsbeding, kennen alleen de sanctie van terugplaatsing naar een eerstlagere functie, maar voorzien niet in de bevoegdheid tot terugplaatsing naar een functie op twee niveaus lager, zoals in het geval van [eiser] .
- 4.3 Dit betekent dat een functiewijziging op grond van artikel 7:613 BW niet aan de orde is, zodat de maatregel van RST moet worden getoetst aan de algemene regel dat de tussen werkgever en werknemer bestaande verplichting om zich over en weer als goed werkgever respectievelijk goed werknemer te gedragen (artikel 7:611 BW), voor de werknemer met zich kan brengen dat hij 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 daarvan redelijkerwijze niet van hem kan worden gevergd. Bij deze toets dient aldus in dit geval in de eerste plaats te worden onderzocht of sprake is van gewijzigde omstandigheden waarin RST als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot de functiewijziging, én of de door haar genomen maatregel redelijk is. In dat kader moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen. Vervolgens dient nog te worden onderzocht of aanvaarding van de door RST genomen maatregel in het licht van de omstandigheden van het geval in redelijkheid van [eiser] gevergd kan worden. (HR 11 juli 2008, LJN: BD 1847). Gewijzigde omstandigheden in voornoemde zin kunnen ook daarin bestaan dat

een werknemer niet meer naar behoren functioneert.

- 4.4 Vaststaat dat [eiser] op 2 juli 2019 een ernstig incident heeft veroorzaakt waarbij grote schade is toegebracht aan containers inclusief lading. RST heeft de toedracht van het incident laten onderzoeken door de door haar ingestelde CvO, die na het horen van [eiser] heeft geconcludeerd dat zij [eiser] niet geschikt acht voor de functie van [naam functie] en ook niet als straddle carrier en heeft geadviseerd tot functieterugplaatsing met aanpassing van salaris. De CvO heeft gelet op de door [eiser] gegeven verklaring over de toedracht van het incident en gelet op de eerdere schadevoorvallen, geoordeeld dat [eiser] roekeloos gedrag kan worden verweten. [eiser] heeft erkend dat hij op 2 juli 2019 een grote fout heeft gemaakt maar stelt zich op het standpunt dat hem geen roekeloos gedrag of niet naleving van regels of verplichtingen kan worden verweten. Volgens [eiser] is de CvO niet in staat en ook niet bevoegd om zijn geschiktheid te beoordelen. Bovendien is de procedure onzorgvuldig geweest aldus [eiser] .
- 4.5 De kantonrechter volgt [eiser] niet in zijn opvattingen. Gelet op wat [eiser] hierover heeft verklaard en op wat de CvO naar aanleiding hiervan heeft geoordeeld en geadviseerd, stelt RST terecht dat de handelwijze van [eiser] op 2 juli 2019 is aan te merken als aanmerkelijk onoplettend, onvoorzichtig en verwijtbaar. [naam teamleader] , lid van de CvO en [naam functie] met jarenlange ervaring, heeft aangegeven dat het onbegrijpelijk is dat [eiser] de spreader niet hoog genoeg heeft opgehaald, helemaal omdat in de opleiding uitgebreid aandacht wordt besteed aan de veiligheid en aan dit aspect. In dat kader is door RST ook aangevoerd dat [eiser] jarenlange (permanente) opleiding heeft gevolgd. Dit heeft [eiser] niet weersproken. RST heeft verder aangegeven dat, ook indien ervan uit wordt gegaan dat [eiser] een enorme niesbui heeft gekregen, na die niesbui het optrekken van de spreader zijn eerste handeling had moeten zijn om een veilig werkgebied te creëren. [eiser] had na de niesbui conform de voorschriften moeten handelen. Ook dit heeft [eiser] niet, althans onvoldoende gemotiveerd weersproken. Daarmee staat vast dat de gestelde niesbui geen afdoende verklaring vormt voor de handelwijze van [eiser] . Door [eiser] is verder niet aangevoerd en ook is niet gebleken dat hij niet op de hoogte zou zijn van de geldende veiligheidsvoorschriften of werkinstructies. De conclusie is dan ook dat [eiser] een ernstig verwijt valt te maken van het niet naleven van de geldende werkinstructies en veiligheidsvoorschriften en dat [eiser] daarmee ernstig is tekortgeschoten in de nakoming van zijn verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst.
- 4.6 Door zijn handelwijze heeft [eiser] niet alleen aanzienlijke materiele schade veroorzaakt, maar heeft hij ook een zeer gevaarlijke situatie gecreëerd voor personen, zeker omdat het incident plaatsvond in een risicogebied. Het is dan ook begrijpelijk dat RST het incident op 2 juli 2019 zeer hoog heeft opgenomen. Ook omdat vaststaat dat [eiser] in 2016, 2017, 2018 en 2019 al meerdere schadevoorvallen heeft veroorzaakt, waarvoor hij in sommige gevallen ook een waarschuwing heeft gekregen. Dat dit, zoals [eiser] heeft betoogd, schadevoorvallen uit het verleden betreft waarnaar RST destijds geen verder onderzoek heeft ingesteld en geen verdergaande arbeidsrechtelijke consequenties aan heeft verbonden, maakt niet dat deze voorvallen geen rol kunnen spelen bij de beoordeling van het incident op 2 juli 2019 en de op te leggen maatregel. [eiser] heeft immers niet ontkend dát hij die schades heeft veroorzaakt en dat het, mede gelet op de voortdurende (permanente) opleiding die wordt gevolgd, binnen RST niet normaal is om zo vaak schade te veroorzaken. Van belang is voorts dat [eiser] ook kort voor het incident op 2 juli 2019, namelijk op 17 april 2019 nog schade heeft veroorzaakt en dat RST hem daarop bij brief van 24 april 2019 dringend heeft verzocht om zijn werkzaamheden met meer zorgvuldigheid, veiligheid en aandacht uit te voeren. [eiser] gold in zekere zin dus als een gewaarschuwd man van wie extra alertheid en voorzichtigheid verwacht mocht worden. Daarbij is van belang dat het aan [eiser] opgedragen werk grote veiligheidsrisico's in zich draagt, die zich zo moet worden geconcludeerd, op 2 juli 2019, daadwerkelijk hebben verwezenlijkt.
- 4.7 [eiser] verzet zich tegen het standpunt van de CvO en tevens RST dat hij, gelet op het ernstige incident op 2 juli 2019 en de vele schadevoorvallen in de afgelopen jaren, ongeschikt is voor de functie van [naam functie] en die van straddle carrier. Volgens [eiser] is het niet aan de CvO om dit

vast te stellen. Uitgangspunt is dat het tot de beleidsvrijheid van RST behoort om de in haar organisatie te verrichten werkzaamheden naar eigen inzicht vorm te geven. Dit betekent ook dat zij een zekere mate van vrijheid heeft bij het beoordelen van de bekwaamheid van haar medewerkers. Dat geldt zeker voor een functie als die van [eiser] , die grote veiligheidsrisico's in zich draagt. Om een dergelijke functie goed te kunnen vervullen en de veiligheid te kunnen garanderen is een onvoorwaardelijk vertrouwen van RST in de bekwaamheid van [eiser] onontbeerlijk. Tegen die achtergrond dient de kantonrechter bij de beoordeling van de bekwaamheid van [eiser] de nodige terughoudendheid in acht te nemen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft RST zorgvuldig gehandeld door het incident te laten onderzoeken door de CvO en heeft RST dit oordeel mogen overnemen. Niet valt in te zien dat de CvO niet in staat of niet bevoegd zou zijn om een oordeel te geven over de geschiktheid van [eiser] . Weliswaar was de directe aanleiding het incident op 2 juli 2019, maar dat CvO bij haar oordeel ook de eerdere schadevoorvallen heeft betrokken en mede op basis daarvan tot een advies is gekomen is in de gegeven omstandigheden niet onbegrijpelijk en getuigt ook niet van een onjuiste procedure. Dat de CvO daarbij niet de precieze oorzaak van alle eerdere schadevoorvallen heeft onderzocht maar heeft volstaan met algemene constatering, betekent niet dat het advies daarmee onzorgvuldig of ondeugdelijk is. De kantonrechter begrijpt dat door het ernstige incident op 2 juli 2019, mede gelet op de vele schadevoorvallen in het verleden, het vertrouwen bij RST in de bekwaamheid van [eiser] is komen te vervallen.

- 4.8 De kantonrechter is gelet op het bovenstaande dan ook van oordeel dat sprake is van gewijzigde omstandigheden die RST aanleiding hebben kunnen geven om [eiser] uit zijn functie van [naam functie] en straddlecarrier te plaatsen en in een andere functie te plaatsen.
- 4.9 De terugplaatsing in functie kan ook de toets der redelijkheid doorstaan. De kantonrechter is van oordeel dat de maatregel inhoudelijk redelijk en aanvaardbaar is te achten.
- 4.10 Naar het oordeel van de kantonrechter is de functie waarin [eiser] is geplaatst passend en redelijk. Naast het belang van RST en de door haar gedreven onderneming is het belang van [eiser] bij het ongewijzigd blijven van de arbeidsvoorwaarden betrokken. RST heeft voldoende gemotiveerd toegelicht dat zij [eiser] omwille van de veiligheid (voor haar werknemers waaronder [eiser] zelf en bezoekers) niet meer wenst te laten werken op zwaar materieel en dat de functie waarin [eiser] is teruggeplaatst minder gevaarzettend is. Een eerstlagere functie behoort daarom niet tot de mogelijkheden omdat dat ook een functie op zwaar, rijdend materieel is met de daaraan verbonden grote veiligheidsrisico's. [eiser] heeft verder geen feiten of omstandigheden aangevoerd die meebrengen dat de werkzaamheden als Operational/Terminal medewerker niet passend zijn en niet van hem gevergd kunnen worden. Naar het oordeel van de kantonrechter is het ook redelijk dat [eiser] het bij deze functie behorende lagere salaris ontvangt. De kantonrechter begrijpt dat de teruggang in salaris voor [eiser] ingrijpende gevolgen heeft, maar dat maakt de maatregel niet onredelijk. Vaststaat dat de salaristeruggang grotendeels heeft te maken met het wegvallen van de ploegendiensttoeslag. Nu [eiser] in deze functie niet meer in 5-ploegendienst werkt, hoeft hij hiervoor ook niet meer te worden gecompenseerd. [eiser] stelt dat zijn huidige functie ook in 5-ploegendienst wordt uitgevoerd en dat RST hem tot die ploegendienst dient toe te laten, maar RST heeft hiertegen ingebracht dat een trekkerschauffeur die geen zwaar materieel werk doet, zoals [eiser] , niet in vijf-ploegendienst werkt. [eiser] heeft gelet op deze gemotiveerde betwisting onvoldoende onderbouwd dat RST hem dient toe te laten tot het werken in 5-ploegendienst. De kantonrechter vindt het in de gegeven omstandigheden ook begrijpelijk dat RST heeft besloten advies 1 van de CvO te volgen door [eiser] voor onbepaalde tijd terug te plaatsen en niet - conform advies 2- tijdelijk.
- 4.11 Het voorgaande brengt mee dat de eenzijdige functiewijziging in de gegeven omstandigheden gerechtvaardigd is en aldus de in rechtsoverweging 4.3 vermelde toets ex artikel 7:611 BW kan doorstaan.
- 4.12 De vorderingen van [eiser] , met daaraan verbonden nevenvorderingen, zullen daarom worden

afgewezen.

4.13 [eiser] wordt als de in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten, welke tot op heden worden begroot op € 720,- (3 punten maal € 240,-) aan salaris voor de gemachtigde van RST. Ook de door RST gevorderde nakosten zijn toewijsbaar.

5. De beslissing

De kantonrechter:

wijst de vorderingen van [eiser] af;

veroordeelt [eiser] in de proceskosten, tot aan deze uitspraak aan de zijde van RST vastgesteld op € 720,- aan salaris voor de gemachtigde van RST, en indien [eiser] niet binnen veertien dagen na de datum van dit vonnis vrijwillig aan deze kostenveroordeling heeft voldaan, begroot op € 120,- aan nasalaris. Indien daarna betekening van het vonnis heeft plaatsgevonden, dient het bedrag aan nasalaris nog te worden verhoogd met de kosten van betekening;

verklaart dit vonnis ten aanzien van de proceskostenveroordeling uitvoerbaar bij voorraad en wijst af het méér of anders gevorderde.

Dit vonnis is gewezen door mr. I.K. Rapmund en uitgesproken ter openbare terechtzitting.

34650