

**JAR 2012/81**

**Voorzieningenrechter Kantonrechter Amsterdam**

22 februari 2012, KK 12-153

( mr. Pennink )

De werknemer te Amsterdam,  
eiser,  
gemachtigde: mr. M.J. Gerrits,  
tegen  
de werkgever,  
gedaagde,  
gemachtigde: mr. A.D. Putker-Blees.

Functiewijziging, Omstandigheden van het geval, Goed werkgeverschap

[BW Boek 7 - 611]

## » **Samenvatting**

De werknemer is op 1 december 1979 bij de werkgever, een philharmonisch orkest, in dienst getreden. In de afgelopen jaren is er met regelmaat gesproken over het functioneren van de werknemer als aanvoerder van de basgroep. Bij brief van 19 augustus 2010 is aan de werknemer medegedeeld dat er zorgen zijn over zijn functioneren als aanvoerder en dat er geen vertrouwen meer is in zijn kwaliteiten. Bij brief van 23 december 2010 is aan de werknemer bevestigd dat hem de mogelijkheid is geboden om uit eigen beweging terug te treden naar een lagere positie. Aangezien de werknemer heeft aangegeven hier niet voor te voelen, wordt er een traject gestart waarin hij de kans krijgt om zijn functioneren te verbeteren. De werkgever ziet echter onvoldoende tot geen verbetering. Bij e-mail van 5 januari 2012 heeft de werkgever aan de werknemer laten weten dat hij geen andere mogelijkheid ziet dan de werknemer in de functie van tutti-bassist terug te plaatsen, met behoud van zijn salaris. De werknemer start daarop een kort geding en vordert tewerkstelling in zijn oude functie.

De kantonrechter overweegt dat het hier gaat om een functiewijziging in verband met een wijziging van de omstandigheden. Bij de beantwoording van de vraag tot welke gevolgen een dergelijke wijziging van de omstandigheden voor een individuele arbeidsrelatie kan leiden, dient in de eerste plaats te worden onderzocht of de werkgever daarin als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, en of het door hem gedane voorstel redelijk is. In dat kader moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen. Uit de stukken is genoegzaam naar voren gekomen dat de werknemer al gedurende een geruime tijd door de werkgever erop is gewezen dat er binnen de basgroep problemen zijn en dat deze problemen samenhangen met het functioneren van werknemer als aanvoerder. Het verwijt dat door de werknemer aan de werkgever wordt gemaakt met betrekking tot de door hem gehanteerde procedure houdt geen stand. Onder de hiervoor geschetste omstandigheden is het voorstelbaar dat de werkgever op enig moment aan de werknemer heeft medegedeeld dat hij een wijziging van zijn functie wilde. Dat de terugplaatsing van de werknemer, zeker na zo een lange tijd, ingrijpend is behoeft geen betoog, maar niet kan worden gezegd dat dit individuele belang van de werknemer om als primus inter pares te blijven opereren, zwaarder dient te wegen dan het belang van de werkgever. De kantonrechter wijst de vordering van de werknemer af.

NB. De kantonrechter past de Stoof/Mammoet-toets toe («JAR» 2008/204). In situaties waarin het onvoldoende functioneren vaststaat, is terugplaatsing in de regel toegestaan. Het alternatief zou ontslag zijn. Zie ook «JAR» 2011/164 en «JAR» 2007/28.

## » Uitspraak

### *Het verloop van de procedure*

(...; red.)

### *Gronden van de beslissing*

#### *Feiten*

1. Als enerzijds gesteld en anderzijds erkend dan wel niet (voldoende) betwist, alsmede op grond van de in zoverre niet bestreden inhoud van de overgelegde bewijsstukken, wordt in dit geding het volgende tot uitgangspunt genomen:

1.1. De werknemer, geboren op [.], is sinds 1 december 1979, bij de rechtsvoorgangster van de werknemer in dienst als groepsaanvoerder bassisten. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao van de Nederlandse Orkesten van toepassing verklaard.

1.2. In de Cao, geldend van 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008 is in artikel 7 inzake de prestatieverbetering een aantal bepalingen opgenomen.

1.3. In een verslag van een bespreking in september 1998 wordt melding gemaakt over onvrede over de gang van zaken in de basgroep, meer in het bijzonder over de rol van de aanvoerders. In het verslag worden afspraken vermeld over verbetering.

1.4. In latere jaren komen in verslagen van de werkgever met enige regelmaat opmerkingen voor over het functioneren van de basgroep, waarbij ook de rol van de werknemer naar voren komt.

1.5. In 2010 hebben meerdere leden van de basgroep van de werkgever schriftelijk bij de werknemer aanmerkingen gemaakt op het functioneren van de werknemer als groepsaanvoerder.

1.6. In juli 2010 is de werknemer door de werkgever uitgenodigd om te spreken over het functioneren van de basgroep, met name het functioneren van de werknemer als aanvoerder.

1.7. Op 17 augustus 2010 is door de werkgever, in de persoon van X als artistiek manager en Y als orkestmanager gesproken met de werknemer over zijn functioneren als aanvoerder.

1.8. Bij brief van 19 augustus 2010 is aan de werknemer meegedeeld, voor zover hier van belang:

“We hebben onze grote zorg uitgesproken over jouw functioneren als aanvoerder. Een en ander is gebaseerd op signalen die we ontvangen vanuit de basgroep en vanuit het orkest.

Men heeft aangegeven dat men geen vertrouwen heeft in de aanvoerders kwaliteiten. Ook de artistiek manager deelt deze zorg. We constateren dat, als jij aanvoerder bent, de basgroep niet goed functioneert. Er is geen eenheid in de groep, en je wordt door de groep niet als aanvoerder geaccepteerd waardoor er muzikaal veel mis gaat.

We hebben bovenstaande met jou besproken en jij hebt aangegeven dat je dit niet herkent (...)

Graag willen we je uitnodigen voor een vervolg gesprek. (...) In dit gesprek willen we verder verduidelijken wat de klachten zijn, en willen we met je bespreken wat het traject inhoudt indien je niet voor een vrijwillige terugtreding kiest”

1.9. Na een vervolgbespreking op 26 augustus 2010, heeft een briefwisseling plaatsgevonden. Een afspraak voor 15 oktober 2010 is door de werknemer op het laatste moment afgezegd in verband met een medische ingreep in het buitenland.

1.10. Bij brief van 23 december 2010 is door de werkgever aan de werknemer meegedeeld, voor zover hier van belang:

“Wij hebben jou de suggestie gedaan om uit eigen beweging terug te treden naar een tutti positie, waarbij wij richting collega's zouden kunnen communiceren dat je gezien je leeftijd een stapje terug wil doen. Daarmee hebben wij jou de gelegenheid willen geven deze zaak met opgeheven hoofd op te lossen: (...) Jij hebt mondeling en schriftelijk aangegeven hier niet voor te voelen. Dat betekent dat wij nu met jou een traject in gaan waarin jij de kans krijgt jouw functioneren te verbeteren. (...)”

1.11. Door de werkgever is bij e-mail van 12 februari 2011 aan de artistieke commissie verzocht om een afvaardiging samen te stellen, bestaande uit minimaal vier personen voor het verbetertraject van de werknemer.

1.12. Bij brief van 15 februari 2011 is door leden van de basgroep aan de directie meegedeeld dat zij bezwaar maken tegen het verbetertraject van de werknemer. In reactie heeft de werkgever meegedeeld dat zij er vanuit gaat dat de leden tijdens het traject een professionele houding zullen aannemen.

1.13. Bij brief van 14 maart 2011 heeft de werknemer aan de werkgever meegedeeld dat de bezetting van de basgroep niet optimaal was en heeft de werknemer voorgesteld een intern proefspel te organiseren. In deze brief deelt de werknemer mee dat hij verzoek om terug te treden niet heeft gehonoreerd.

1.14. Op 11 april 2011 heeft gesprek plaatsgevonden met de basgroep en de werknemer over de samenwerking met de werknemer. Daarbij zijn de orkestmanager Y en de manager personeel en productie, Z, aanwezig geweest. In het schriftelijke verslag wordt vermeld dat Z heeft gezegd dat de werknemer in het verbetertraject een eerlijke kans dient te krijgen en dat de werkgever er vanuit gaat dat de leden van de basgroep zich professioneel zullen opstellen.

1.15. Bij brief van 16 mei 2011 heeft de werkgever de werknemer geïnformeerd over de voortgang van het verbetertraject naar aanleiding van een gesprek op 10 mei 2011 tussen de werknemer, X en Y. In de brief is aan de werknemer meegedeeld dat de werkgever onvoldoende tot geen verbetering heeft gezien. X verzoekt de werknemer in deze brief nogmaals vrijwillig terug te treden, omdat de vooruitzichten niet goed zijn en verdere voortgang alleen maar tot beschadiging van de werknemer kan leiden.

1.16. Een evaluatie voorzien op 20 mei 2011 heeft geen doorgang gevonden.

1.17. Op 1 juni 2011 heeft de werknemer aan de werkgever verzocht het verbetertraject met een half jaar te verlengen tot 1 januari 2012. Bij brief van 7 juni 2011 heeft de werkgever meegedeeld dat verzoek van de werknemer niet te honoreren. In deze brief wordt ook nog meegedeeld dat de artistiek manager X niet tevreden is over het spel van de werknemer en zijn leiderschap.

1.18. Bij brief van 23 juni 2011 wordt de werknemer meegedeeld dat het verbetertraject zal worden voortgezet met een recital op 25 augustus 2011. In deze brief is ook de samenstelling van de commissie, bestaande uit 13 leden, opgenomen.

1.19. In een e-mail van 24 augustus 2011 om 16.12 uur zijn namens de werknemer voorwaarden gesteld aan de samenstelling van de commissie voor het recital van 25 augustus 2011.

1.20. In reactie is namens de werkgever aan de gemachtigde van de werknemer meegedeeld, voor zover hier van belang:

“Wij hebben de werknemer in zijn wens tegemoet willen komen om voor de proefspelcommissie te spelen in plaats van de evaluatiecommissie. Wij zien geen enkele reden om de samenstelling van de proefspelcommissie te wijzigen. Het is dus aan de werknemer om te beslissen of hij ofwel voor de voltallige proefcommissie wil spelen, ofwel voor de evaluatiecommissie.

Als de werknemer weigert te spelen voor een van de commissies, breekt hij welbewust het traject af dat wij met hem aan het doorlopen zijn. Op de consequenties daarvan zullen wij ons beraden.

Graag horen wij uiterlijk per omgaande of de werknemer speelt”

1.21. Bij e-mail van 24 augustus 2011 om 17.39 uur heeft de gemachtigde van de werknemer aan de werkgever laten weten: “Ik kom hier nader morgenochtend op terug.”

1.22. Bij e-mail van 24 augustus 2011 om 18.16 is namens de werkgever aan de gemachtigde van de werknemer meegedeeld, voor zover hier van belang:

“Hier kan ik niet mee akkoord gaan, omdat ik onmogelijk in de paar uur die dan nog rest een complete commissie bij elkaar krijg. Dat had uiterlijk vanavond moeten gebeuren. Ik moet zeggen dat ik het jammer vind dat jullie het zo op het laatste moment aan laten komen.”

1.23. Het recital op 25 augustus 2011 is niet doorgegaan.

1.24. Bij e-mail van 7 september 2011 hebben leden van de basgroep aan de werkgever laten weten dat zij niet langer wensen te spelen met de werknemer als eerste bassist.

1.25. Op 4 januari 2012 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de werknemer en de werkgever in aanwezigheid van de beide gemachtigden.

1.26. Bij e-mail van 5 januari 2012 heeft de werkgever aan de werknemer laten weten, voor zover hier van belang:

“Cliënt heeft uw cliënt daarop laten weten dat zij geen andere mogelijkheid ziet dan uw cliënt in de functie van tutti terug te plaatsen en dit besluit mondeling meegedeeld.

Uw cliënt behoudt conform artikel 6.7 onder a van de cao formeel wel zijn titel van aanvoerder, maar zal derhalve feitelijk als tutti tewerk worden gesteld. Het aanvoederssalaris en de werktijden zullen eveneens ongewijzigd blijven. Aangezien de huidige werktijden van uw cliënt in gunstige zin afwijken van de functie van tutti, vervallen op grond van artikel 6.7 onder c van de cao wel de faciliteiten in het kader van de verworven ouderenuren.

De terugplaatsing van uw cliënt zal met ingang van 1 maart a.s. worden geëffectueerd. (...)"

### ***De vordering***

2. De werknemer vordert als voorziening de werkgever op te dragen om het besluit in te trekken waarbij de werknemer wordt teruggeplaatst per 1 maart 2012 naar de functie van tutti-bassist en/of te bepalen dat de werknemer in de gelegenheid moet worden gesteld per 1 maart 2012, dan wel per datum dat hij op of na 1 maart arbeidsgeschikt zal zijn in staat, om zijn functie te vervullen als groepsaanvoerder bassisten/solobassist op straffe van een dwangsom en met veroordeling van de werkgever in de kosten van dit geding.

3. De werknemer stelt daartoe, zakelijk weergegeven, dat van een disfunctioneren als door de werkgever is betoogd, geen sprake is. De beoordelingsprocedure die door de werkgever is ingericht is kwestieus, aldus de werknemer. Allereerst is de procedure in strijd geweest met artikel 7 van de Cao, zowel qua opzet als qua uitvoering. De samenstelling van de beoordelingscommissie is eveneens in strijd met de Cao. Aldus heeft de werkgever zich niet als goed werkgever gedragen. Door de gemachtigde van de werknemer is één en ander ook aan de orde gesteld, maar de werkgever heeft daar niet op gereageerd. Het wel door de werkgever gevolgde traject is niet helder transparant en toetsbaar geweest. De commissie die de werknemer moest beoordelen bestond mede uit bassisten die niet akkoord waren met het verbetertraject. Verder heeft de werknemer de klachten over hem pas na zes maanden ontvangen en de conclusie van de werkgever stond op voorhand al vast, aldus de werknemer. Ook ontbreekt de dirigent in de commissie, ontbreken de schriftelijke evaluatieformulieren en de verslagen van de commissie. De werknemer heeft meerdere malen verzocht om gesprekken met de leden van de commissie maar die zijn hem steeds geweigerd. Opvallend is ook dat de verslagen van de artistiek manager X ontbreken. Het op 25 augustus 2011 georganiseerde proefspel is uiteindelijk niet doorgegaan omdat de werkgever de organisatie niet rond had en verzoeken om op een later datum een en ander doorgang te laten vinden zijn door de werkgever afgewezen.

### ***Het verweer***

4. de werkgever voert gemotiveerd verweer tegen de vordering en voert – kort gezegd – aan dat zij als goed werkgever heeft gehandeld. Zij heeft de werknemer een redelijk aanbod gedaan door hem terug te plaatsen. Dit is redelijk nu is komen vast te staan dat de werknemer niet langer de capaciteiten heeft om een goede groepsaanvoerder te zijn. de werkgever heeft een verantwoordelijkheid naar het hele orkest en kan het zich niet veroorloven dat een onderdeel niet goed functioneert. Het voorstel dat zij de werknemer heeft gedaan is redelijk, nu de arbeidsvoorwaarden vrijwel ongewijzigd blijven. Van de werknemer mag ook verwacht worden dat hij dit voorstel aanvaardt.

## ***De beoordeling***

5. In dit kort geding dient te worden beoordeeld of de in deze zaak aannemelijk te achten omstandigheden een ordemaatregel vereisen, dan wel of de vordering van de werknemer in een bodemprocedure een zodanige kans van slagen heeft dat het gerechtvaardigd is op de toewijzing daarvan vooruit te lopen door het treffen van een voorziening zoals gevorderd. Het navolgende behelst dan ook niet meer dan een voorlopig oordeel over het geschil tussen partijen.

6. Bij de beoordeling wordt verder tot uitgangspunt genomen, zoals terecht door de werkgever is aangevoerd, dat het hier handelt om een functiewijziging in verband met een wijziging van de omstandigheden. Bij de beantwoording van de vraag tot welke gevolgen een dergelijke wijziging van de omstandigheden voor een individuele arbeidsrelatie kan leiden, dient in de eerste plaats te worden onderzocht of de werkgever daarin als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, en of het door hem gedane voorstel redelijk is. In dat kader moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen, waaronder de aard van de gewijzigde omstandigheden die tot het voorstel aanleiding hebben gegeven en de aard en ingrijpendheid van het gedane voorstel, alsmede – naast het belang van de werkgever en de door hem gedreven onderneming – de positie van de betrokken werknemer aan wie het voorstel wordt gedaan en diens belang bij het ongewijzigd blijven van de arbeidsvoorwaarden. Nu de werknemer op deze wijze beschermd wordt tegen onredelijke voorstellen van de werkgever, en nu vervolgens nog dient te worden onderzocht of aanvaarding van het door de werkgever gedane redelijke voorstel in het licht van de omstandigheden van het geval in redelijkheid van de werknemer gevergd kan worden, is het belang van de werknemer bij een ondanks de veranderde omstandigheden ongewijzigd voortduren van de arbeidsvoorwaarden voldoende gewaarborgd.

7. Uit de stukken is genoegzaam naar voren gekomen dat de werknemer al gedurende een geruime tijd door de werkgever erop is gewezen dat er binnen de basgroep problemen zijn en dat deze problemen samenhangen met het functioneren van de werknemer als aanvoerder. Uit de overgelegde correspondentie valt af te leiden dat hier al meer dan 10 jaar discussie over bestaat en dat dit in 2010 verder is geëscaleerd in die zin dat de leden van de basgroep een voortzetting van de werknemer als eerste bassist niet langer mogelijk vonden. Uit de in het geding gebrachte stukken valt ook op te maken dat de werknemer van deze bezwaren binnen zijn groep op de hoogte is geweest. Dat de werknemer daartegen adequaat heeft opgetreden en de problemen heeft kunnen oplossen, hetgeen blijkens de Cao één van zijn taken is als groepsaanvoerder, is niet aannemelijk geworden. Uit de stellingen van de werknemer valt slechts af te leiden dat hij de schuld van het niet functioneren van de basgroep in overwegende mate buiten zich zelf heeft neergelegd. Ook thans wijt de werknemer de problemen aan jaloezie bij de medebassisten en verwijt hij het de werkgever dat er geen maatregelen zijn genomen. Enige zelfreflectie is uit de stukken en uit de toelichting ter terechtzitting niet naar voren gekomen. Aannemelijk is in ieder geval geworden dat de werknemer sedert geruime tijd niet geslaagd is in het leiden van de groep zodat rustig en consciëntieus gespeeld kon worden en de werknemer de speelcultuur binnen de bassistengroep niet heeft kunnen bevorderen, zoals de Cao als taakopdracht aan de aanvoerder meegeeft.

8. Voor zover de werknemer heeft bestreden dat hij niet goed heeft gefunctioneerd als groepsaanvoerder bassist, geldt dat door de werkgever een groot aantal verklaringen is ingebracht die haar stelling onderbouwen dat de werknemer als zodanig niet goed heeft gefunctioneerd, zodat aannemelijk is dat de werkgever in de bodemprocedure haar stelling op dit punt voldoende kan onderbouwen. Dat daarvoor niet alle formulieren van alle evaluaties beschikbaar zijn, waarmee de werknemer kennelijk wenst te betogen dat van disfunctioneren geen sprake was, gaat voorbij aan de inhoud van de wel in het geding gebrachte verklaringen. Ook de mededeling van de werknemer dat de formulieren van X ontbreken mist relevantie,

nu uit de hiervoor weergegeven feiten kan worden afgeleid dat X als artistiek manager bij herhaling aan de werknemer heeft meegedeeld dat hij van oordeel was dat de werknemer als groepsaanvoerder niet functioneerde. X heeft desgevraagd ter terechtzitting dit standpunt ook nog herhaald. Voor zover door de werknemer nog is verwezen naar positieve reacties op zijn functioneren, gaat dit slechts om een beperkt aantal verklaringen dat onvoldoende tegenwicht biedt aan de door de werkgever ingebrachte verklaringen, waardoor het overheersende beeld als negatief valt te kenschetsen. Daarbij verdient opmerking dat het bij het beoordelen van de kwaliteit van het werk van de werknemer als musicus in een orkest bij uitstek gaat om moeilijk meetbare, subjectieve factoren die het wegen van iedere individuele beoordeling moeilijk maakt. Daardoor is het voorstelbaar dat naar een gemeenschappelijke factor wordt gezocht in de individuele oordelen.

9. Het verwijt dat door de werknemer aan de werkgever wordt gemaakt met betrekking tot de door haar gehanteerde procedure houdt geen stand. Terecht is in dit verband door de werkgever opgemerkt dat een verwijzing naar artikel 7 van de Cao in dit geval geen opgeld doet, nu de werknemer inmiddels 62 jaar is en in lid 3 is bepaald dat voor werknemers die de leeftijd van 55 gepasseerd zijn deze regeling niet geldt. Namens de werknemer is deze lezing ter terechtzitting niet bestreden. Bovendien is de door de werkgever gebruikte procedure voldoende zorgvuldig. In een vroeg stadium heeft de werkgever aan de werknemer kenbaar gemaakt wat de bedoeling was en heeft zij de werknemer de gelegenheid gegeven zijn inbreng te hebben. Dat de werkgever de opmerkingen van de werknemer of van zijn gemachtigde niet altijd heeft gevolgd, rechtvaardigt nog niet de conclusie dat de procedure onzorgvuldig is. Ook is steeds voldoende inzichtelijk geweest op welke punten de werkgever verbetering wilde zien bij de werknemer en ook het traject waarlangs deze verbetering gestalte moest krijgen is meermalen aan de werknemer kenbaar gemaakt. In dit verband verdient opmerking dat opvalt dat de werknemer meerdere malen in eerste instantie geen bezwaar aantekent tegen de voorstellen van de werkgever, maar vervolgens op het laatste moment bezwaren opwerpt, dan wel bijeenkomsten afzegt. Dat hierdoor wellicht uiteindelijk een wat rommelig beeld is ontstaan, kan hij in dit stadium niet aan de werkgever tegenwerpen.

10. Ook in de samenstelling van de beoordelingscommissie kan geen aanleiding worden gevonden voor het oordeel dat de werkgever onzorgvuldig heeft gehandeld ten opzichte van de werknemer. Het betrof een breed samengestelde commissie, breder dan voorzien in de Cao. Dat daarin ook bassisten zitting hadden, getuigt niet van slecht werkgeverschap, zoals de werknemer naar voren heeft gebracht. Ter terechtzitting is namens de werkgever toegelicht dat het gebruikelijk is dat bij de beoordeling ook deskundigen, degene die het zelfde instrument bespelen, worden uitgenodigd zitting te nemen met als doel de kwaliteit van de beoordeling inhoud te geven. Bovendien bestond de commissie uit voldoende leden (twaalf) om tegenwicht te bieden aan de veronderstelde maar niet onderbouwde aanname van de werknemer dat de bassisten (vier) in de commissie hem geen eerlijke kans zouden hebben willen geven. Dat niet steeds alle leden van de commissie bij alle beoordelingsmomenten aanwezig zijn geweest, leidt evenmin tot de conclusie dat de werkgever uit de bevindingen die uit de rapportages van de wel aanwezige leden zijn gekomen geen oordeel over het functioneren van de werknemer als groepsaanvoerder mocht trekken. Zoals hiervoor al is overwogen, geven deze een overwegend negatief beeld van het functioneren van de werknemer als groepsaanvoerder.

11. Onder de hiervoor geschetste omstandigheden is het voorstelbaar dat de werkgever op enig moment aan de werknemer heeft meegedeeld dat zij een wijziging van zijn functie als eerste bassist wilde. Het belang van de werkgever bij een dergelijke wijziging is immers evident. Het voortbestaan van de basgroep wordt rechtstreeks bedreigd door de problemen die zich daar thans voordoen. Onbestreden is door de werkgever ter terechtzitting verklaard dat zij al geruime tijd moeite heeft om de bezetting van de basgroep op orde te houden in verband met de onrust die daar heerst. Dat een niet voltallig, niet goed functionerend onderdeel van het orkest gevolgen heeft voor het totaal, en daarmee het voortbestaan daarvan, behoeft geen verdere toelichting en is overigens ook niet in debat tussen partijen.

12. Dat de terugplaatsing van de werknemer naar de tutti-bassisten, zeker na een zo lange tijd, ingrijpend is behoeft geen betoog, maar niet kan worden gezegd dat dit individuele belang van de werknemer om als primus inter pares te blijven opereren, zwaarder dient te wegen dan het hiervoor geschetste belang van de werkgever. Dat de werknemer al zo lang aanvoeder is maakt de noodzaak van een zorgvuldige afweging des te sterker, maar maakt niet dat terugplaatsing niet aan de orde kan zijn. Daarbij wordt ook in aanmerking genomen dat dit belang van de werknemer om als aanvoeder te opereren in belangrijke mate niet materieel te kwalificeren valt, maar eerder samenhangt met beleving en gevoelens aan de zijde van de werknemer. Tegen die achtergrond en gelet op het voorstel waarin op het financiële vlak de arbeidsvoorwaarden van de werknemer ongewijzigd blijven en hij daarmee in salaris nog uitsteekt boven het salaris van de tutti-bassisten, is met het belang van de werknemer voldoende rekening gehouden.

13. In deze omstandigheden kan voorshands van de werknemer in redelijkheid gevergd worden dat hij het voorstel van de werkgever om per 1 maart 2012 terug te treden, aanvaardt. Daarbij verdient nog opmerking dat door de werkgever is aangeboden afspraken te maken hoe deze functiewijziging van de werknemer naar buiten gebracht zal worden teneinde reputatieschade bij de werknemer tot het minimum te beperken. Bovendien is ook nog in het voorstel meegenomen dat hij formeel de titel aanvoeder kan blijven voeren, waarmee het gevaar voor een dergelijke schade verder wordt verkleind. In dit verband verdient nog aantekeningen dat door de werknemer geen concrete belangen zijn aangedragen waardoor deze plaatsing niet van hem gevergd kan worden.

14. Op grond van hetgeen hiervoor is overwogen is thans niet aannemelijk geworden dat de bodemrechter tot het oordeel zal komen dat de terugplaatsing van de werknemer per 1 maart 2012 als onredelijk zal worden beoordeeld. Hetgeen overigens door partijen is aangevoerd leidt niet tot een ander oordeel.

15. Dat betekent dat de vordering van de werknemer wordt afgewezen.

16. De werknemer wordt in het ongelijk gesteld en wordt daarom veroordeeld in de proceskosten gevallen aan de zijde van de werkgever.

### ***Beslissing***

De kantonrechter:

I. wijst de vordering af;

II. veroordeelt de werknemer in de kosten van het geding aan de zijde van de werkgever tot op heden begroot op € 400,= voor zover verschuldigd inclusief BTW, aan salaris van zijn gemachtigde;

III. verklaart de betalingsveroordelingen uitvoerbaar bij voorraad.