

RECHTSPRAAK

Het Rughuis Parksta B.V./werkneemster

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever, nadat werkgever werkneemster zonder verbetertraject van de ene op de andere dag heeft ‘ontheven’ uit haar functie onder gelijktijdige aankondiging van een eenzijdige wijziging van haar functie en standplaats. Toekenning billijke vergoeding ter hoogte van jaarsalaris aan werkneemster.

Feiten

Tussen partijen staat vast dat werkneemster op 14 april 2014 bij Het Rughuis in dienst is getreden in de functie van cliëntservicemedewerkster. Werkneemster is van september 2016 tot 24 februari 2017 arbeidsongeschikt geweest. Op 31 maart 2017 is werkneemster op staande voet ontslagen. Het ontslag op staande voet is bij gelegenheid van de mondelinge behandeling ingetrokken.

Oordeel

Ontbinding

Het gaat in deze zaak allereerst om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. In geval van ontbinding moet ook worden beoordeeld of aan werkneemster een transitievergoeding en/of een billijke vergoeding dient te worden toegekend. Het Rughuis voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in de omstandigheid dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van haar als werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter stelt vast dat ook werkneemster inmiddels van mening is dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding zodat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op deze grond zal ontbinden en wel met ingang van 1 juli 2017.

Eenzijdige wijziging functie en standplaats

De kantonrechter ziet aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Gelet op artikel 7:671b lid 8 onderdeel c van het BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Een dergelijke situatie doet zich hier voor. Vast staat dat werkneemster bij Het Rughuis is aangesteld in de functie van

cliëntservicemedewerker. Duidelijk is ook dat Het Rughuis werkneemster na afloop van haar ziekteperiode heeft willen inzetten in een nieuwe nog te creëren functie in de vestiging te Geleen. Deze verandering brengt een wijziging van de arbeidsovereenkomst mee. Aan de orde is de vraag of van werkneemster als werkneemster kan worden gevergd dat zij instemt met een wijziging van haar functie en standplaats. Nu partijen geen wijzigingsbeding in de zin van artikel 7:613 BW zijn overeengekomen, zal dit moeten worden beoordeeld naar de maatstaf zoals door de Hoge Raad is ontwikkeld in Stoof/Mammoet. Voor zover moet worden aangenomen dat de vestiging te Kerkrade de slechtst draaiende vestiging was – hetgeen door werkneemster overigens wordt betwist en ter zake dienende (financiële) bescheiden ontbreken – en Het Rughuis in deze omstandigheid aanleiding heeft kunnen vinden om de functie en de standplaats van werkneemster te wijzigen, had het op haar weg gelegen om werkneemster (tijdig) te informeren over die gewijzigde omstandigheid en eveneens om duidelijkheid te verschaffen over de van haar verwachte gewijzigde functie en werkzaamheden. Op grond van de door werkneemster overgelegde correspondentie die tussen partijen heeft plaatsgevonden, is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk geworden dat Het Rughuis hiermee in gebreke is gebleven. Het Rughuis heeft werkneemster na haar arbeidsongeschiktheidsperiode te verstaan gegeven dat zij niet beschikt over de vaardigheden en competenties die vereist zijn voor de uitvoering van de werkzaamheden van servicemedewerker. Op basis van de stukken en het verhandelde ter zitting is Het Rughuis er niet in geslaagd om haar verwijt aan het adres van werkneemster omtrent haar disfunctioneren dan wel het ontbreken van de vereiste vaardigheden en competenties voldoende te onderbouwen en aannemelijk te maken. Als er al sprake was van disfunctioneren dan wel het ontbreken van vereiste vaardigheden en capaciteiten dan had het op de weg van Het Rughuis gelegen om werkneemster daarop te wijzen en haar de gelegenheid te bieden om haar functioneren te verbeteren. Niet gebleken is van gerichte maatregelen van de kant van Het Rughuis om het gestelde disfunctioneren van werkneemster te verbeteren. Het voorgaande leidt dan ook tot de conclusie dat van omstandigheden die meebrengen dat van werkneemster redelijkerwijs gevergd kon worden dat zij met de wijziging van de functie en standplaats akkoord ging, niet is gebleken. Het Rughuis heeft dan ook niet tot een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst kunnen besluiten en werkneemster mocht het voorstel van Het Rughuis in redelijkheid weigeren.

Ernstig verwijtbaar handelen werknemer, billijke vergoeding en transitievergoeding

Al met al oordeelt de kantonrechter dat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt doordat Het Rughuis ten onrechte heeft gesteld dat sprake was van ongeschiktheid voor de eigen functie zonder werkneemster in de gelegenheid te stellen haar vermeende disfunctioneren te verbeteren. Door ook nog haar functie en standplaats eenzijdig te wijzigen en in strijd met artikel 7:671 BW op te zeggen (het ontslag op staande voet zou niet rechtsgeldig worden geacht indien het later niet zou zijn ingetrokken) heeft Het Rughuis ernstig verwijtbaar gehandeld en kan werkneemster aanspraak maken op een billijke vergoeding. Uitgaande van het voorgaande zal de kantonrechter de billijke vergoeding vaststellen op een bedrag van € 30.000 bruto. De kantonrechter rekent het Het Rughuis aan dat zij werkneemster zonder

verbetertraject van de ene op de andere dag heeft 'ontheven' van haar functie onder gelijktijdige aankondiging van een eenzijdige wijziging van haar functie en standplaats. Goed werkgeverschap brengt met zich dat een werknemer de gelegenheid krijgt om zijn functioneren te verbeteren. Een vergoeding ter grootte van ongeveer een jaarsalaris vindt de kantonrechter daarom billijk. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, heeft werkneemster aanspraak op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-06-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:5430

Zaaknummer: 5966069 AZ VERZ 17-64

Rechters: P. Hoekstra

Advocaten: H.F.A. Bronneberg en H.T.M. Bartels

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671 BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW en 7:671b lid 8 onderdeel c BW