

RECHTSPRAAK

Packagegroep Moonen B.V./werkneemster

Na sluiten vestiging Zutphen is werkplek werkneemster komen te vervallen. Reisaftand Zutphen-Weert (3u 50min p/d) aanmerkelijk te lang. Voortduren van arbeidsovereenkomst heeft elke betekenis verloren. Ontbinding op de h-grond. Toekenning transitievergoeding (incl. periode voor faillissement) en billijke vergoeding € 10.000.

Feiten

Werkneemster is in dienst bij Moonen en werkzaam op de vestiging in Zutphen. Op 6 februari 2017 heeft Moonen de werknemers meegedeeld dat de vestiging Zutphen per direct werd gesloten. Moonen heeft op 6 februari 2017 aan werkneemster een brief overhandigd waarin is vermeld dat de vestiging in Zutphen zal verhuizen naar Weert. De werknemers werd in deze brief de keuze gegeven met ingang van maandag 13 februari 2017 met een compensatieregeling in Weert te gaan werken, dan wel de bij de brief gevoegde vaststellingsovereenkomst te sluiten. Moonen heeft te kennen gegeven dat indien de werknemers niet zouden kiezen voor een van de twee opties, er ontslag zou volgen. Onder meer werkneemster heeft geweigerd een beslissing te nemen en de maandag erop in Weert te komen werken. Moonen heeft vervolgens een loonsanctie aangekondigd en heeft vanaf 14 februari 2017 de loonbetaling gestaakt. Moonen verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werkneemster op basis van de e-grond, dan wel de g- of h-grond. Bij wijze van (voorwaardelijk) tegenverzoek verzoekt werkneemster onder meer toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontbinding

De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werkneemster in de gegeven omstandigheden geen verwijtbaar handelen oplevert. Het niet ondertekenen van een beëindigingsovereenkomst is in het algemeen niet als verwijtbaar aan te merken. Wat betreft het weigeren van de werkzaamheden in Weert wordt gekeken naar het uitgangspunt 'mens volgt werk'. Ook de reistijd is van belang en een reistijd van 1 uur 55 minuten enkele reis acht de kantonrechter aanmerkelijk te lang. De primaire grondslag voor de verzochte ontbinding faalt. Wat betreft de g-grond overweegt de kantonrechter dat werkneemster nog steeds bereid

is de werkzaamheden in de vestiging te Zutphen te verrichten. Dat zij niet bereid is om in de vestiging in Weert te komen werken, vormt een verschil van mening over de overplaatsing maar brengt op zichzelf niet mee dat de arbeidsverhouding is verstoord. Ook de g-grond vormt daarmee geen grondslag voor ontbinding. Wat de h-grond betreft het volgende. Nu de werkplek van werknemster te Zutphen als geheel vervallen moet worden beschouwd en er geen hervatting van de bedongen werkzaamheden kan plaatsvinden, ook al is dat het gevolg van een eenzijdig en discutabel werkgeversbesluit, heeft het voortduren van deze arbeidsovereenkomst gezien de onmogelijkheid van de uitvoering van de daaruit over en weer voortvloeiende verplichtingen elke betekenis verloren. Het voorgaande brengt mee dat van Moonen als werkgever thans in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en herplaatsing ligt niet in de rede. Dit betekent dat er sprake is van een redelijke grond voor ontbinding.

Transitie- en billijke vergoeding

Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding. Partijen verschillen van mening over de berekening van de hoogte van de vergoeding. Werkneemster was namelijk aanvankelijk in dienst bij Paperlinx, maar Paperlinx is failliet verklaard waarna Moonen de inventaris en de immateriële activa heeft overgenomen. Werkneemster is daarna in dienst getreden bij Moonen. De vergoeding dient thans naar het oordeel van de kantonrechter te worden berekend vanaf de datum van indiensttreding bij Paperlinx en wel op grond van artikel 7:673 lid 4 aanhef en onder b tweede zin BW. Ook zal een billijke vergoeding worden toegewezen, nu in dit geval sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van Moonen. Daarbij zijn verschillende omstandigheden van belang, waaronder dat Moonen de werknemers opgedragen heeft de maandag erop in Weert te komen werken, bij uitblijven waarvan ontslag op staande voet zou volgen wegens werkweigering. Het komt de kantonrechter voor dat de tien betrokken werknemers uit Zutphen gelijkelijk zijn getroffen door de gedragingen van Moonen als hun werkgever. Gelet op al het voorgaande zal de kantonrechter ten aanzien van elk van de tien betrokken werknemers, onder wie werknemster, een billijke vergoeding vaststellen van € 10.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 07-06-2017

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2017:4252

Zaaknummer: 5884875 HA 17-25

Rechters: M.C.J. Heessels

Advocaten: M.G.H. Terhorst en W.E. van Veldhuizen

Wetsartikelen: 7:613 BW, 7:669 BW, 7:671b BW, 7:672 BW, 7:673 lid 4 BW, 7:673 BW en 7:686a lid 6 BW