

RECHTSPRAAK

werknemer/KPN B.V.

Ontslag op staande voet wegens weigering te conformeren aan eenzijdige wijziging van werktijden niet rechtsgeldig, omdat deze wijziging niet voldoet aan de Stoof/Mammoet-criteria.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2001 als medewerker customer services voor 15 uren per week in dienst getreden van Planet Media Group N.V., een rechtsvoorganger van KPN B.V. (hierna: KPN). Het overeengekomen dienstverband hangt samen met de nevenwerkzaamheden die werknemer verricht als zelfstandig ondernemer. Met ingang van 1 januari 2005 is werknemer, ten gevolge van een overgang van onderneming, van rechtswege in dienst gekomen van KPN. KPN vindt het al geruime tijd ongewenst dat bij haar bedrijfsvoering rekening moet worden gehouden met de vaste werktijden van werknemer. In dit verband heeft zij aan werknemer een voorstel gedaan om vanaf 1 september 2015 structureel vier uren per week aaneengesloten op een doordeweekse dag tijdens kantooruren ingeroosterd te worden. Werknemer heeft in reactie hierop benadrukt dat hij vanwege zijn werkzaamheden als zelfstandig ondernemer beperkt in staat is om doordeweeks overdag voor KPN te werken. Daarnaast heeft hij kenbaar gemaakt dat hij zijn werk voor KPN op vrijdagen niet vóór 15:00 uur kan beginnen, omdat hij dan voor een vaste eigen klant werkt. KPN heeft vervolgens met ingang van 3 oktober 2015 eenzijdig de werktijden van werknemer gewijzigd, in die zin dat hij op vrijdagen van 13.00 tot 17.00 uur wordt ingeroosterd. Werknemer is vervolgens op de vrijdagen van 9, 16 en 23 oktober 2015 steeds om 15:00 uur verschenen. Toen hij op 30 oktober 2015 wederom om 15:00 uur op het werk verscheen, is hij door KPN op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter thans de opzegging te vernietigen.

Oordeel

Ontslag op staande voet: onverwijldheidseis en dringende reden

Naar het oordeel van de kantonrechter is voldaan aan de dubbele onverwijldheidseis. Het ontslag op staande voet is op 30 oktober 2015 gegeven, onverwijld nadat werknemer die dag – voor de vierde keer in korte tijd en na te zijn gewaarschuwd – te laat op het werk was verschenen. Ook staat vast dat KPN in het gesprek dat die dag heeft plaatsgevonden de ontslagreden aan werknemer heeft medegedeeld. De stelling van werknemer dat de ontslagbrief (waarin het ontslag werd bevestigd) enige tijd op zich heeft laten wachten, leidt niet tot een ander oordeel. Voorts staat vast dat het ontslag op staande voet wordt geplaatst in

het kader van het overleg over, én het besluit van KPN tot, eenzijdige wijziging van de werktijden. Om te kunnen beoordelen of sprake is van een dringende reden, dient de kantonrechter dan ook te onderzoeken of KPN de werktijden eenzijdig heeft mogen wijzigen.

Eenzijdige wijziging

Naar het oordeel van de kantonrechter dient de mogelijkheid van eenzijdige roosterwijziging te worden beoordeeld aan de hand van de Stoof/Mammoet-criteria (HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847). In de eerste plaats wordt geoordeeld dat de vraag of KPN als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot roosterwijziging, bevestigend dient te worden beantwoord. De aanleiding voor het voorstel vormde een technische wijziging in de dienstverlening van KPN (te weten: de overstap naar glasvezel), waardoor voorzieningen moesten worden getroffen om het goede functioneren van haar werknemers te verzekeren. In dit transitieproces heeft zij voor werknemer in kwestie geen uitzondering hoeven maken. De volgende vraag die moet worden beantwoord is of het voorstel dat KPN aan werknemer heeft gedaan redelijk is. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter echter niet het geval. Ter zitting is gebleken dat KPN (kennelijk) de overstap naar glasvezel heeft willen aangrijpen om, na eerdere mislukte pogingen, te bereiken dat werknemer – evenals het overige helpdeskpersoneel – mede doordeweeks overdag beschikbaar zou zijn. Daarnaast is eveneens ter zitting gebleken dat de transitieperiode slechts van tijdelijke aard was, terwijl KPN een definitieve wijziging van de werktijden van werknemer wilde doorvoeren. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat het door KPN aan werknemer gedane voorstel om op vrijdagen van 13:00 tot 17:00 uur te werken niet redelijk was. De eenzijdige roosterwijziging kan daarom de op artikel 7:611 BW toegesneden toets niet doorstaan. Dit heeft tot gevolg dat het ontslag op staande voet geen stand houdt, nu KPN redelijkerwijs van werknemer niet mocht verlangen dat hij op de vrijdagmiddag vóór 15:00 uur op het werk verscheen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:7762

Zaaknummer: 4704722 UE VERZ 15-629 LH/1040

Rechters: J.M. Willems

Advocaten: B.J.L. Baas en W.B. van Lingen

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:677 lid 1 BW en 7:678 lid 1 BW