

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werkgever treft ernstig verwijt dat hij werknemer is gaan tegenwerpen in het positief afronden van het traineeshipprogramma, hij werknemer in de positie heeft gebracht dat voor hem een andere functie moet worden gezocht en hij zich te weinig heeft ingezet voor de herplaatsing. Toekenning billijke vergoeding van € 67.500.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 2014 in dienst van werkgever. Begin 2017 kon werknemer kiezen om zijn carrière bij werkgever, waarin hij op dat moment de functie van meewerkend voorman vervulde, te vervolgen als QC-(kwaliteits)medewerker of als (trainee) productiespecialist. Werknemer koos voor het traineeship. Met ingang van 1 mei 2017 is werknemer begonnen als ‘Trainee Productie Specialist’. Het traineeship zou circa een jaar duren en na afloop zou werknemer worden aangesteld als Productie Specialist. In februari 2018 was besloten om de functiegroep van productiespecialisten terug te brengen met één fte. Werknemer kreeg te horen dat zijn arbeidsplaats hierdoor kwam te vervallen. Op 29 maart 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld met spanningsklachten. De bedrijfsarts stelde vast dat werknemer wegens ziekte niet tot werken in staat was. Het UWV heeft in zijn deskundigenoordeel geoordeeld dat werkgever onvoldoende meewerkte aan de re-integratie van werknemer. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding moet worden ontbonden en dat werknemer een transitievergoeding toekomt, maar twisten over de vraag of werknemer daarboven recht heeft op een billijke vergoeding.

Oordeel

Werkgever heeft niet gemotiveerd betwist dat het opleidingsbelang geregeld is achtergesteld bij dat van de voortgang van het productieproces. Werknemer stond daardoor veel aan de lopende band. Hierdoor heeft ook de in het vooruitzicht gestelde tour langs andere Nederlandse vestigingen vertraging opgelopen en is het van bezoeken aan buitenlandse vestigingen in het geheel niet gekomen. Schriftelijke verslaglegging van het traineeshiptraject is achterwege gelaten. Werknemer mocht erop rekenen dat hij als productiespecialist zou worden aangesteld. Werkgever treft een ernstig verwijt dat hij werknemer op den duur is gaan tegenwerpen dat hij zijn traineeshipprogramma niet met een positief resultaat heeft afgerond. Van een voltooiing van het trainingsprogramma is het door toedoen van werkgever niet gekomen.

Daarvoor zijn toen uitsluitend organisatorische redenen aangevoerd. Werknemer werd daarmee lang onwetend gehouden van de werkelijke reden, namelijk dat de voorkeur was gegeven aan de andere trainee. Aan een tekortkoming in de nakoming van zijn zorgvuldigheids- en informatieverplichting tegenover werknemer had werkgever zich ook in een eerder stadium van het traineetraject al schuldig gemaakt. Het lag op de weg van werkgever om bij zijn keuze (wie wél en wie niet als productiespecialist aan de slag kon of mocht blijven) de gerechtvaardigde belangen van deze partijen zorgvuldig af te wegen. Daarnaast had werkgever bij die keuze het afspiegelingsbeginsel behoren toe te passen. Werkgever treft derhalve een ernstig verwijt waar hij werknemer in de positie heeft gebracht dat voor hem een andere passende functie moest worden gezocht. De kantonrechter is van oordeel dat het voor de hand had gelegen om werknemer de functie van QC-medewerker aan te bieden. Dat aan die functie inmiddels hogere eisen zouden zijn gesteld kan niet aan werknemer worden tegengeworpen. Bij werknemer is de gerechtvaardigde verwachting gewekt dat hij voor de functie van QC-medewerker in aanmerking kon komen, indien hij voor de functie voldoende gemotiveerd was. Werkgever treft gelet de gang van zaken een ernstig verwijt en daarmee ook van de verstoring van de arbeidsverhouding van partijen. Hij heeft zich veel te weinig ingezet voor de herplaatsing van werknemer en – zoals ook het UWV bij deskundigenoordeel heeft geconcludeerd – voor diens re-integratie. Werknemer heeft daarom recht op een billijke vergoeding.

Billijke vergoeding

Er moet van worden uitgegaan dat werknemer als productiespecialist nog jarenlang van een werkplek verzekerd had kunnen zijn, alsmede van een bij die functie behorend salaris met de bijbehorende secundaire arbeidsvoorwaarden. De kantonrechter schat de waarde van de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden op € 3.500 bruto per maand (exclusief vakantiebijslag). De billijke vergoeding dient voorts als een tegemoetkoming voor de inspanningen die werknemer zich heeft getroost om het traineeprogramma tot een goed einde te brengen. De mogelijkheden die werknemer als ongediplomeerde kracht redelijkerwijs heeft om op den duur elders weer een vergelijkbaar inkomen uit arbeid te verwerven, hebben een matigende invloed op de hoogte van de billijke vergoeding, zij het dat deze invloed weer moet worden gerelativeerd omdat werknemer geacht moet worden een kwetsbare arbeidsmarktpositie te hebben, nu hij recentelijk te kampen heeft gehad met ernstige, werkgerelateerde, psychische klachten. De kantonrechter stelt de periode die werknemer redelijkerwijs nodig zal hebben om ander werk te vinden op twee jaar. Rekening zal moeten worden gehouden met de werkloosheidsuitkering die hem naar verwachting over die periode zal worden verleend. De kantonrechter schat aldus de inkomensschade in de komende twee jaar op € 57.500 bruto. De tegemoetkoming in de extra kosten van het traineetraject worden geschat op € 5.000 bruto. Voorts wordt rekening gehouden met een bedrag van € 5.000 bruto aan tegemoetkoming in de kosten van rechtsbijstand. Hiermee komt de billijke vergoeding die zal worden toegekend uit op € 67.500 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-05-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:2307

Zaaknummer: 7542435 UE VERZ 19-58 LH/1040

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: P.F. van den Brink en H.J.F. Wekking

Wetsartikelen: 7:671b lid 8, onder a en c BW en 96 Rv