

RECHTSPRAAK

werkneemster/Exploitatiemaatschappij Foodforcare B.V.

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever aangenomen wegens het negeren, veronachtzamen en schenden van arbeidsrechtelijke basisregels bij organisatieverandering. Transitievergoeding en billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werkneemster is per 1 februari 1982 bij Radboudumc in dienst getreden op de afdeling patiëntenvoeding, waar zij inmiddels teamleider was. Foodcare B.V. (hierna: FFC) heeft deze afdeling per 1 oktober 2015 van Radboudumc overgenomen. Als gevolg daarvan is werkneemster van rechtswege in dienst gekomen van FFC. Dat is bevestigd in de tussen partijen opgemaakte schriftelijke arbeidsovereenkomst per dezelfde datum. Daarbij zijn tevens afspraken gemaakt over de standplaats van waaruit werkneemster werkt. In november 2017 heeft FFC een medewerkerstevredenheidsonderzoek laten uitvoeren. FFC heeft vervolgens een bureau in de arm genomen om de medewerkerstevredenheid te verbeteren. In dat traject is onder meer aandacht besteed aan de stijl van leidinggeven. FFC heeft op 16 januari 2019 gesproken met werkneemster over de aanbevelingen van het bureau. Haar is voorgehouden dat in de nieuwe rol van teamleider andere competenties nodig zijn en dat zij daarom zal worden vrijgesteld van werkzaamheden om aan zichzelf te werken, zonder garantie van behoud van haar functie. Per 16 januari 2019 heeft werkneemster daadwerkelijk in opdracht van FFC haar werk neergelegd. Op 24 januari vond een tweede gesprek plaats over een coachingtraject voor werkneemster. Vervolgens heeft werkneemster zich vanwege een al langer voorziene medische ingreep per 14 februari 2019 ziek gemeld. Vanaf april 2019 is met FFC gesproken over werkhervatting door werkneemster in haar eigen functie als teamleider, maar ook over de voorwaarden waaronder een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden tot stand zou kunnen komen. Overeenstemming werd echter niet bereikt. Op 6 augustus is werkneemster hersteld verklaard en heeft zij aangegeven dat zij graag weer in haar eigen werk zou starten. FFC gaat daarmee niet akkoord. Daarop heeft werkneemster aangekondigd een ontbindingsprocedure te starten en zich wederom ziek te melden. Naast ontbinding van haar arbeidsovereenkomst verzoekt werkneemster een billijke vergoeding ter hoogte van € 349.972.

Oordeel

Ontbinding

FFC verzet zich niet tegen de gevraagde ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De ontbinding wordt toegewezen, nu door werkneemster is gesteld dat daarvoor een gewichtige reden bestaat. Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van FFC, omdat FFC bij een verandering in de werkorganisatie arbeidsrechtelijke basisregels heeft genegeerd, veronachtzaamd en geschonden. Vooropgesteld wordt dat een werkgever de eigen werkorganisatie mag inrichten op de wijze die hem goeddunkt, ook als dat in een richting gaat waarvan het nut zou kunnen worden betwijfeld. FFC heeft werkneemster van de ene op de andere dag haar functie ontnomen, zonder voorafgaande ontslagprocedure bij het UWV of een ontbindingsverzoek op de d-grond. Hoewel over een verbeteringstraject is gesproken heeft FFC werkneemster ook meteen laten weten dat zij niet zou kunnen terugkeren in haar functie. Het ging weliswaar niet om een formeel ontslag, maar de ingestelde non-activiteit is door werkneemster wel als zodanig beleefd. Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat FFC de arbeidsovereenkomst niet zomaar kon wijzigen, omdat geen sprake is van een schriftelijk beding ex artikel 7:613 en omdat FFC de Stoof/Mammoet-criteria niet haalt. De kantonrechter komt daarmee tot het oordeel dat FFC op aspecten op verregaande wijze heeft gehandeld in strijd met haar verplichtingen als goed werkgever.

Vergoedingen

Gelet op het hiervoor gegeven oordeel heeft werkneemster aanspraak op de transitievergoeding. Daarnaast heeft werkneemster vanwege het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van FFC aanspraak op een billijke vergoeding. Daarbij volgt de kantonrechter New Hairstyle. Alles afgewogen schat de kantonrechter dat het twee jaar zal duren voordat werkneemster nieuw werk vindt. Als het al eerder lukt werk te vinden is onvoldoende zeker dat zij daarmee het loon zal kunnen verdienen zoals zij dat bij FFC verdiende. Daarnaast betreft de kantonrechter een bedrag aan compensatie voor het verwijtbare gedrag van FFC en compensatie van pensioenschade in de berekening. Op grond hiervan begroot de kantonrechter de hoogte van de verschuldigde billijke vergoeding op € 105.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:435

Zaaknummer: 8080860

Rechters: J.T.G. Roovers

Advocaten: D.C.J. Bogerd en L.P.J.M. van Woensel

Wetsartikelen: 7:613 BW en 7:671c BW