

RECHTSPRAAK

Op grond van goed werkgeverschap had werkgever per 1 april 2018 de plicht werkneemster te informeren over een alternatief voor urenvermindering (arbeidsomvang terugzetten en zich (gedeeltelijk) ziek melden) nu op dat moment meer inzicht was in arbeidsongeschiktheid van werkneemster.*Feiten*

Werkneemster is per 1 november 2007 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (hierna: NBA), laatstelijk werkzaam in de functie van stafmedewerker juridische zaken. Op de arbeidsovereenkomst is het Handboek Arbeidsvoorwaarden van toepassing. In artikel 3.5.1 van dit Handboek is in afwijking van artikel 7:629 BW een gunstigere bepaling opgenomen voor werknemers. Bij e-mail van 12 oktober 2017 heeft werkneemster aan een medewerker van NBA medegedeeld haar arbeidsomvang te willen verminderen van 30 uur naar 26 uur met ingang van 1 oktober 2017 voor de duur van maximaal zes maanden. Op 16 oktober 2017 is bij werkneemster door middel van een MRI-scan een tumor in haar hoofd geconstateerd. Op 17 oktober 2017 heeft werkneemster zich volledig ziekgemeld. Met ingang van februari 2018 is werkneemster gaan re-integreren. Bij e-mail van 26 maart 2018 heeft de medewerker van NBA aan werkneemster gevraagd of zij haar urenvermindering na 31 maart 2018 wil voortzetten. Bij e-mail van 27 maart 2018 heeft werkneemster voorgesteld haar arbeidsuren op 26 uren te laten staan, omdat haar gezondheid het waarschijnlijk niet toelaat op korte termijn weer 30 uur te gaan werken. Per 3 april 2019 heeft de bedrijfsarts werkneemster volledig arbeidsgeschikt geacht voor een aangepast arbeidspatroon. Bij e-mail van 16 april 2019 heeft werkneemster aan de arbeidsdeskundige bericht dat zij inmiddels ruim twee maanden op haar volledige contracturen van 26 uur aan het werk is, maar zij hier niet 100%, maar 85% voor uitbetaald is. Bij e-mail van 17 april 2019 heeft de arbeidsdeskundige gereageerd niet te begrijpen waarom werkneemster op 85% is gezet. Op 29 april 2019 heeft werkneemster zich weer volledig ziekgemeld. Per 29 mei 2019 heeft de bedrijfsarts werkneemster volledig arbeidsgeschikt geacht in een aangepast werkrooster. NBA verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Tevens verzoekt zij een verklaring voor recht dat NBA aan werkneemster geen transitievergoeding verschuldigd is. Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werkneemster om toekenning van een transitievergoeding ter hoogte van € 20.986,54 en om een billijke vergoeding van € 45.000. Tevens verzoekt werkneemster dat NBA wordt veroordeeld tot uitbetaling van al hetgeen zij op basis van een 30-urige werkweek aan werkneemster had dienen te betalen tot

en met juli 2020.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding, transitievergoeding en billijke vergoeding

Nu partijen het tijdens de mondelinge behandeling erover eens zijn geworden dat sprake is van een ernstige en duurzame verstoorde arbeidsverhouding, ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter is er zowel aan de zijde van NBA als aan de zijde van werkneemster geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Partijen hadden beiden mogelijk op een aantal punten anders kunnen en moeten handelen, maar dit feit maakt niet dat reeds daarom sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van NBA dan wel werkneemster. Het voorgaande brengt mee dat de door werkneemster verzochte transitievergoeding ter hoogte van € 19.966,66 bruto wordt toegewezen. De omvang van de transitievergoeding is berekend aan de hand van de tussen partijen overeengekomen arbeidsomvang van 26 uur. De door werkneemster verzochte billijke vergoeding wordt afgewezen.

Arbeidsomvang

Tussen partijen is in geschil of NBA ten aanzien van het verzoek van werkneemster tot urenvermindering in oktober 2017 (van 30 uur naar 26 uur) een informatieplicht had en of de eventuele schending daarvan ertoe leidt dat NBA aan werkneemster onder meer achterstallig salaris dient te voldoen. De kantonrechter oordeelt dat er voor een werkgever in beginsel geen algemene verplichting bestaat om, indien een werknemer verzoekt om een voor hem/haar financieel nadelige wijziging van een arbeidsvoorwaarde, aanvullende informatie te verstrekken dan wel om te onderzoeken of een werknemer op de hoogte is van de consequenties van zijn/haar keuze. De situatie wordt echter anders als de werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is en onder deze omstandigheid verzoekt om urenvermindering. In een dergelijk geval dient een goed werkgever zich ervan te vergewissen of de werknemer zich bewust is van de alternatieve, financieel aanzienlijke voordeliger optie, namelijk zich (gedeeltelijk) ziekmelden. In dat geval ontvangt een werknemer salaris en bijkomende emolumenten op basis van de oorspronkelijke arbeidsomvang. De kantonrechter is van oordeel dat omstreeks 12 oktober 2017 op NBA geen informatieplicht rustte ten aanzien van de urenvermindering. Daartoe is van belang dat werkneemster op 12 oktober 2017 nog niet (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt was, althans op dat moment had zij zich nog niet ziekgemeld. Het voormelde wordt anders vanaf 1 april 2018, het moment waarop de eerste termijn waarover werkneemster heeft verzocht om urenvermindering is verstreken. In maart 2018 heeft NBA per e-mail aan werkneemster gevraagd of zij haar urenvermindering na maart 2018 in stand wil houden. Werkneemster heeft daarop per e-mail geantwoord dat haar gezondheid het nog niet toelaat om 30 uur per week te gaan werken, zodat zij vooralsnog haar arbeidsomvang van 26 uur wil behouden. Op dat moment had NBA, in tegenstelling tot oktober 2017, meer inzicht in de arbeids(on)geschiktheid van werkneemster. Op dat moment had NBA werkneemster dienen te informeren over het alternatief, namelijk haar

arbeidsomvang terugzetten naar 30 uur per week en zich (gedeeltelijk) ziek melden, althans haar ruimer te informeren over de mogelijke negatieve rechtspositionele gevolgen van een blijvende arbeidsomvang van 26 uur. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat NBA zich rond 1 april 2018 niet als goed werkgever in de zin van artikel 7:611 BW heeft gedragen door de op haar rustende informatieplicht niet na te komen. NBA is dan ook in beginsel aansprakelijk voor de als gevolg daarvan door werkneemster geleden schade.

Met inachtneming van het voorgaande berekent de kantonrechter per periode de hoogte van het achterstallig salaris, vakantiegeld, dertiende maand en vakantie-uren en de schadevergoeding hiervan. Uit de berekeningen volgt dat werkneemster als gevolg van de schending van de informatieplicht aan de zijde van NBA schade heeft geleden ter hoogte van € 21.664,55. Verder volgt uit de berekeningen dat NBA aan werkneemster een bedrag van € 2.363,99 en een bedrag van € 386,04 te weinig aan salaris respectievelijk vakantiegeld en dertiende maand heeft betaald. Nu voorgaande berekeningen op detailniveau zijn verricht, acht de kantonrechter het raadzaam dat partijen in de gelegenheid worden gesteld zich uit te laten over de juistheid van deze berekeningen. Partijen zullen hiertoe in de gelegenheid worden gesteld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 31-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:6692

Zaaknummer: 8430875 EA VERZ 20-248

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: G.A. Diebels en R.M.S. Carli

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:629 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:686a BW