

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Ernstige verwijtbaarheid van werkgever door het blijven aandringen op ‘overstap’ naar een andere (minder gunstige) cao en ten onrechte jarenlang weigeren een overwerkvergoeding te betalen.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 augustus 1997 in dienst van werkgeefster, een stichting die een poppodium exploiteert. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Sociaal Werk van toepassing verklaard, door middel van ‘dynamische’ incorporatie. Met ingang van 1 januari 2017 past werkgeefster de (nieuwe) cao Poppodia toe. Bij brief van 23 mei 2018 heeft werkgeefster aan werkneemster meegedeeld ook haar arbeidsovereenkomst te willen aanpassen aan de cao Poppodia. Werkneemster wilde echter niet instemmen met een verslechtering van haar arbeidsvoorwaarden en wenste werkgeefster te houden aan de cao Sociaal Werk. Werkgeefster heeft in de loop der jaren, vanaf eind 2014, de collectieve loonsverhogingen in de cao Sociaal Werk jegens werkneemster niet doorgevoerd. De opgelopen cao-loonachterstand bedraagt € 22.426,99 bruto. Daarnaast heeft werkgeefster evenmin de vergoeding voor overwerk willen betalen. Partijen gaan ervan uit dat het in de jaren 2015 tot en met 2017 om ruim 900 overuren en een bedrag van € 22.798,21 bruto gaat. In het kader hiervan zijn partijen lang met elkaar in gesprek gebleven, zonder dichter bij elkaar te komen. Dit heeft zijn weerslag gehad op de werkrelatie; onderling vertrouwen nam af en kritiek nam toe. Werkgeefster heeft in augustus 2020 het bedrag van € 22.426,99 bruto aan cao-loonachterstand alsnog aan werkneemster betaald. Ook is werkgeefster uiteindelijk het loon overeenkomstig de cao Sociaal Werk gaan betalen. Werkgeefster bleef er echter bij dat werkneemster geen recht had op een overwerkvergoeding. In deze procedure verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsverhouding van partijen in de loop van 2019 en 2020 zodanig verstoord is geraakt, en uiteindelijk in oktober 2020 zo is geëscaleerd, dat in redelijkheid niet mag worden verwacht dat werkgeefster en werkneemster nog tot een vruchtbare samenwerking zullen kunnen komen. Diverse gesprekken hebben de lucht niet geklaard, het onderlinge wantrouwen is alleen maar toegenomen, en de beproefde mediation is mislukt. Aan de arbeidsovereenkomst van partijen zal dan ook na ruim 24 jaar, nu herplaatsing binnen de setting van het poppodium niet in de rede ligt, een einde moeten

komen. De kantonrechter oordeelt voorts dat de oorsprong van de verstoring van de arbeidsverhouding bij werkgeefster ligt en dat daarbij aan haar zijde sprake is geweest van ernstige verwijtbaarheid. Allereerst vanwege de kwestie van de door werkgeefster voorgestane 'overstap' naar de cao Poppodium. Werkgeefster heeft zonder eenzijdig wijzigingsbeding, en zonder de in de rechtspraak op basis van artikel 7:611 BW ontwikkelde regels, eenzijdig besloten om de cao Poppodia te gaan toepassen. Werkneemster heeft zich dan ook op goede gronden tegen de 'overstap' naar de cao Poppodia verzet. Van strijd met goed werknemerschap was stellig geen sprake. Het was daarentegen werkgeefster die niet als goed werkgever heeft gehandeld. Van het jarenlang onbetaald laten van cao-loonsverhogingen treft haar een ernstig verwijt. Het heeft de arbeidsverhouding nodeloos onder druk gezet. Ten aanzien van de overwerkvergoeding stelt werkgeefster zich op het standpunt dat werkneemster het overwerk in tijd compenseerde. De praktijk was evenwel dat werkneemster daartoe wegens drukte en onderbezetting geen kans zag, waardoor werkneemster met de onmogelijkheid van compensatie is blijven zitten. Werkgeefster heeft niet of nauwelijks invulling gegeven aan haar werkgeversrol. Daarvan treft haar een ernstig verwijt. Werkgeefster is het bedrag van € 22.798,21 bruto aan overwerkvergoeding derhalve verschuldigd. Hoewel (ook) werkneemster enig verwijt treft, kan aan haar zijde niet worden gesproken van ernstige verwijtbaarheid. Aan werkneemster komt bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst derhalve een billijke vergoeding toe. Anders dan werkneemster meent, kan er niet zonder meer van uit worden gegaan dat zij tot haar pensioen bij werkgeefster zou zijn blijven werken. Daarvoor is de (financiële) toekomst van de branche, ook vanwege de coronapandemie, te onzeker. De kantonrechter neemt tot uitgangspunt dat werkneemster geacht moet worden binnen twee jaren in staat te zijn een andere, vergelijkbare baan te kunnen verwerven. Rekening houdend met inkomstenverlies, pensioenschade en de mate van verwijtbaarheid van werkgeefster, komt de billijke vergoeding uit op € 50.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2478

Zaaknummer: 9116890 \ AE VERZ 21-20 LH/1040

Rechters: H.A.M. Pinckaerts

Advocaten: B.K. van de Ven-Meier en M.H.J. van Geffen

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:611 BW