

RECHTSPRAAK

## Mozaïek Wonen/werkneemster

***Weigering werkneemster redelijk voorstel werkgever te accepteren leidt tot ontbinding C=0,5. Geen sprake van dringende reden omdat werkgever in gesprek is gebleven met werkneemster***

Werkneemster (55 jaar) is in 1974 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) Stichting Mozaïek Wonen, laatstelijk in de functie van medewerkster verhuur. In 2007 is de functie van werkneemster komen te vervallen. Mozaïek heeft werkneemster toen de functie van teamleider aangeboden, maar werkneemster heeft deze werkzaamheden niet geaccepteerd. Daarna heeft Mozaïek werkneemster de functie van eerste medewerker verhuur aangeboden. Deze functie komt overeen met haar oorspronkelijke functie, zij het dat zij 8 uur per week andere werkzaamheden moet verrichten. Vanaf december 2007 tot juni 2009 zijn partijen in overleg over de invulling van werkneemsters functie, zonder enig resultaat. In genoemde periode is werkneemster een aantal keer uitgevallen wegens ziekte (spanningsklachten). Thans verzoekt Mozaïek ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden dan wel veranderingen van de omstandigheden. Volgens Mozaïek is de door haar aangeboden functie van eerste medewerkster verhuur aan te merken als een redelijk voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Door te weigeren geeft werkneemster Mozaïek een dringende reden voor ontslag. Voorts is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De aangeboden functie van eerste medewerker verhuur is een redelijk voorstel, hetgeen werkneemster in april 2008 niet had mogen weigeren. Doordat Mozaïek evenwel tot juni 2009 met werkneemster in gesprek is gebleven en heeft dooronderhandeld over de invulling van de functie en eventueel ontslag, kan thans niet worden geoordeeld dat de weigering in april 2008 een dringende reden voor Mozaïek heeft opgeleverd. Wel leidt deze weigering en volharding tot een verandering van de omstandigheden waardoor de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. Daarbij komt werkneemster een vergoeding toe van C=0,5. Bij de vaststelling van deze C-factor is enerzijds rekening gehouden met het feit dat werkneemster de passende werkzaamheden niet had mogen weigeren en anderzijds sprake is van een zeer lang dienstverband waarin werkneemster naar tevredenheid heeft gefunctioneerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 14-01-2010

**Zaaknummer:** 912274 EJ VERZ 09-81878