

RECHTSPRAAK

werknemer/Joulz B.V.

Door selectiecriteria onvoldoende inzichtelijk te maken en door ongemotiveerd afspiegelingsbeginsel niet toe te passen, wordt in strijd met goed werkgeverschap gehandeld. Arbeidsovereenkomst is na reorganisatie, ondanks indiensttreding bij andere werkgevers, blijven voortbestaan. Matiging loonvordering en toewijzing wedertewerkstelling.

Werknemer is sinds 1978 in dienst van Joulz. Laatstelijk vervulde hij de functie van senior uitvoerder. In 2012 heeft bij Joulz een reorganisatie plaatsgevonden in verband met een terugloop van de omzet. Joulz is met de vakbonden een sociaal plan overeengekomen. Joulz heeft werknemer met ingang van 1 januari 2013 boventallig verklaard. Joulz heeft werknemer een concept-vaststellingsovereenkomst doen toekomen waarin onder meer staat dat partijen zijn overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst zal eindigen met wederzijds goedvinden per 1 januari 2013 en dat werknemer aansluitend in dienst zal treden bij P&O Service Group (hierna: POSG). Werknemer heeft geweigerd de vaststellingsovereenkomst te ondertekenen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met POSG ondertekend en heeft in 2013 ten behoeve van POSG gewerkt. Werknemer is vanaf 11 september 2013 gedetacheerd geweest bij V. Per 1 januari 2014 is hij voor bepaalde tijd in dienst getreden van V. Joulz heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. Dit verzoek is op 6 juni 2014 afgewezen (zie AR 2014-1064). Het verzoek van POSG om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden is op die datum toegewezen (zie AR 2014-1065). In augustus 2014 heeft werknemer Joulz nogmaals schriftelijk aangeboden zijn arbeid te verrichten. Joulz heeft zich op het standpunt gesteld dat er geen arbeidsovereenkomst is en dat zij van het aanbod van werknemer geen gebruik maakt. Vanaf 1 januari 2015 geldt tussen V en werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de onderhavige procedure vordert werknemer loondoorbetaling van Joulz vanaf 1 januari 2013.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Joulz heeft haar beslissing omtrent de boventalligheid onvoldoende gemotiveerd. Van Joulz had in redelijkheid mogen worden verwacht dat zij uitvoerig had onderbouwd waarom de functie waarvoor werknemer in aanmerking wilde komen als een sleutelfunctie moest worden aangemerkt en ook aan de hand van welke criteria de selectie heeft plaatsgevonden. Door dit na te laten, en door niet (voldoende) gemotiveerd het afspiegelingsbeginsel niet toe te passen, heeft Joulz niet gehandeld zoals van een goed werkgever mag worden verwacht. Joulz heeft werknemer door haar handelwijze in een lastige

positie gebracht. Joulz heeft werknemer gedwongen om een keuze te maken terwijl voor hem volstrekt onduidelijk was of hij al dan niet terecht boventallig was verklaard. Tegen deze achtergrond is het te billijken dat werknemer – onder protest – een arbeidsovereenkomst is aangegaan met POSG, vervolgens bij V in dienst is getreden en geruime tijd heeft laten verstrijken alvorens onderhavige procedure aanhangig te maken. Joulz heeft uit deze handelwijze in ieder geval niet kunnen afleiden dat werknemer instemde met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Nu de arbeidsovereenkomst niet op rechtsgeldige wijze is beëindigd, duurt de arbeidsovereenkomst nog steeds voort. Werknemer heeft recht op loondoorbetaling en wedertewerkstelling vanaf 1 januari 2013. Werknemer heeft zich beschikbaar gehouden voor de arbeid. Het komt voor rekening van Joulz dat werknemer vanaf 1 januari 2013 geen werkzaamheden heeft verricht. Wel wordt matiging van de loonvordering op zijn plaats geacht. Nu Joulz externe begeleiding van werk naar werk heeft gefaciliteerd en de kosten daarvan voor haar rekening heeft genomen, kan niet in redelijkheid van haar worden verlangd dat zij tevens het volledige loon voldoet. De loonvordering wordt gematigd in die zin dat daarop in mindering gebracht dient te worden het loon dat werknemer, uitgaande van de jaaropgaven van 2012 tot en met 2014, heeft ontvangen voor de door hem verrichte werkzaamheden. Joulz heeft aangevoerd dat er geen ruimte is voor toewijzing van de vordering tot wedertewerkstelling omdat werknemer feitelijk niet beschikbaar is om werk te verrichten vanwege gehoudenheid aan een opzegtermijn en een concurrentiebeding jegens V. Dit verweer treft echter geen doel. Van onvoldoende gewicht is dat werknemer niet acuut beschikbaar is, althans niet schadeplichtig te worden jegens V, maar pas na het verstrijken van de opzegtermijn. Ook in dit verband is van belang dat werknemer als gevolg van het handelen van Joulz in de positie is gekomen dat hij een arbeidsovereenkomst met V is aangegaan. Bovendien is aannemelijk gemaakt dat werknemer een aanzienlijk financieel belang heeft om zijn werk bij Joulz te hervatten. Tot slot is onvoldoende gebleken dat ook in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met V een concurrentiebeding is overeengekomen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-03-2015

Zaaknummer: 3408257 UC EXPL 14-14495 HH/1480