

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Schending wederindiensttretingsvoorwaarde leidt, mede gelet op het punitieve en preventieve effect van de billijke vergoeding en de financiële situatie van werkgever, tot billijke vergoeding van € 20.000 op grond van artikel 7:681 BW.

Werknemer treedt op 1 juli 2011 in dienst van werkgever in de functie van pedagogisch begeleider. UWV verleent op 15 januari 2016 toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen vanwege bedrijfseconomische redenen. Werkgever zegt de arbeidsovereenkomst op per 1 maart 2016. In de beschikking van het UWV van 15 januari 2016 is de wederindiensttretingsvoorwaarde opgenomen. In maart en april 2016 treden drie personen in dienst van werkgever. Werknemer verzoekt veroordeling van werkgever tot betaling van een billijke vergoeding van € 30.000 bruto op grond van artikel 7:681 lid 1 onderdeel d BW. Werknemer onderbouwt zijn verzoek met de stelling dat werkgever de wederindiensttretingsvoorwaarde heeft geschonden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beoordeeld dient te worden of werkgever binnen 26 weken na de opzegging van de arbeidsovereenkomst een ander dezelfde werkzaamheden laat verrichten als die eerst door werknemer werden verricht, terwijl werkgever de voormalig werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld om deze werkzaamheden te hervatten op de bij werkgever gebruikelijke voorwaarden. Naar het oordeel van de kantonrechter is vast komen te staan dat een nieuwe medewerkster (hierna: X) vanaf 24 maart 2016 werkzaamheden is gaan verrichten als pedagogisch begeleider. Werkgever heeft ook niet betwist dat X deze werkzaamheden is gaan verrichten. Bovendien staat in de arbeidsovereenkomst van X dat zij in dienst treedt voor het verrichten van werkzaamheden als pedagogisch begeleider. Weliswaar vermeldt werkgever in het verweerschrift dat X de functie van pedagogisch woonbegeleider bekleedt, maar zonder nadere toelichting, die ontbreekt, valt niet in te zien dat zij andere werkzaamheden verricht dan de werkzaamheden die eerst door werknemer werden verricht. Daarbij betreft de kantonrechter dat werkgever heeft nagelaten een functieomschrijving van de functie pedagogisch woonbegeleider over te leggen. Partijen twisten over de vraag of is voldaan aan het vereiste ‘dezelfde werkzaamheden’. Dat – zoals werkgever heeft betoogd – de bedrijfseconomische omstandigheden hetzelfde zijn gebleven leidt in de gegeven omstandigheden niet zonder meer tot de conclusie dat niet aan voormeld vereiste is voldaan. Kenmerkend voor de onderhavige situatie is dat een aantal medewerkers zich, nadat werknemer reeds uit dienst was, heeft ziek gemeld, waardoor werkgever zich kennelijk genoodzaakt zag om externe krachten aan te trekken. Uit de duur van de tijdelijke

contracten – twaalf en zeven maanden –, alsmede uit de stellingen van werkgever – te weten dat de contracten mogelijk worden verlengd – leidt de kantonrechter af dat geen sprake is van inzet van medewerkers om bijvoorbeeld piekbelasting op te vangen, maar dat veeleer sprake is van een structurele oplossing voor een langdurig bezettingsprobleem. Overigens blijkt uit de wederindiensttredingsvoorwaarde niet dat het om structurele werkzaamheden moet gaan. Al het voorgaande leidt tot de conclusie dat werkgever de wederindiensttredingsvoorwaarde heeft geschonden.

Met betrekking tot de toe te kennen billijke vergoeding oordeelt de kantonrechter dat deze dient als compensatie voor het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding speelt het punitieve en preventieve effect een belangrijke rol. De kantonrechter betreft bij diens beslissing tevens de financiële situatie van werkgever. Alles afwegende acht de kantonrechter een vergoeding van € 20.000 bruto billijk.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 29-09-2016

Zaaknummer: 5119742/HA VERZ 16-185/406/529