

RECHTSPRAAK

Stichting Atlant

Zorggroep/werkneemster

WWZ-verzoek. Ontbindingsverzoek van werkgever omdat arbeidsovereenkomst inhoudsloos zou zijn geworden. Uitleg van de overeenkomst van partijen waarbij werkneemster andere ‘rollen’ gaat vervullen in plaats van haar functie. Geen instemming van werkneemster om haar functie op te geven.

Feiten

Werkneemster is op 28 juli 2014 in dienst getreden bij Atlant in de functie van teamleider voor 36 uur per week. Atlant verzoekt dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met ingang van de eerst mogelijk datum zal ontbinden, zal bepalen dat werkneemster naast haar aanspraak op de wettelijke transitievergoeding geen aanspraak heeft op een billijke of aanvullende vergoeding en werkneemster zal veroordelen in de proceskosten.

Oordeel

Centraal staat de vraag of de arbeidsovereenkomst van partijen inhoudsloos geworden is, zoals Atlant stelt en aan het verzoek ten grondslag legt. Atlant stelt dat partijen medio 2016 de afspraak hebben gemaakt dat werkneemster ‘hoe dan ook niet meer in de functie van teamleider bij Atlant werkzaam zou zijn’ en ervoor gekozen hebben ‘niet de weg van een verbetertraject in de functie van teamleider te bewandelen’. Werkneemster betwist dit. Bij een taalkundige uitleg van de overeenkomst valt op dat daarin niet expliciet is opgenomen dat werkneemster afziet van de functie van teamleider of dat zij op enig moment niet meer in die functie zal terugkeren. Er is wel opgenomen dat tijdens de vervulling van de rollen de (overige) arbeidsvoorwaarden onveranderd blijven, maar niet wat er na afloop van de tijdelijke ‘rollen’ zal gebeuren in het geval deze rollen niet (kunnen) worden omgezet in een blijvende functie. Ten aanzien van de omstandigheden waarin partijen tot het sluiten van de overeenkomst zijn overgegaan, is het relevant dat uit de stukken en stellingen volgt dat partijen een andere uitgangspositie hebben/hadden om te komen tot die overeenkomst. Werkneemster heeft vanaf het begin van de gesprekken in februari aangegeven zich er niet van bewust te zijn dat zij haar functie als teamleider niet goed invult of dat er een verbetertraject nodig zou zijn. Een reden om afstand te doen van die positie is dan ook vanuit haar positie gezien niet aanwezig. Werkneemster heeft in de door partijen overgelegde correspondentie uit de periode voor het sluiten van de overeenkomst bij herhaling

aangegeven dat zij geen afstand wil doen van haar vaste dienstverband en baanzekerheid nodig heeft. Dit wijst niet op het doen van afstand van haar functie. Wel is duidelijk dat werkneemster positief staat tegenover het onderzoeken van alternatieve werkzaamheden/rollen, die beter aansluiten bij haar ambitie, maar zonder dat zij daarmee voor zichzelf zekerheden wil opgeven. Atlanta heeft daarentegen de gesprekken om te komen tot de overeenkomst gevoerd vanuit het uitgangspunt dat werkneemster niet als teamleider op haar plek zat en daar weg moest. Op geen enkele wijze is in de correspondentie van partijen of in andere overgelegde stukken te lezen dat de mogelijkheid bestaat dat voor werkneemster na afloop van de tijdelijke functies geen plek meer bij Atlant is en/of dat besproken is dat zij in dat geval – al dan niet met een verbetertraject – niet terug kan vallen op haar aanstelling als teamleider. Dat leidt ertoe dat uit de overeenkomst niet ondubbelzinnig blijkt dat overeengekomen is dat werkneemster de functie van teamleider opgeeft. Een werkneemster die een overeengekomen functie opgeeft, zonder dat zicht bestaat op een andere functie bij de werkgever, kan zich geconfronteerd zien met vergaande gevolgen, zoals het inhoudsloos worden en daarna beëindigen van het dienstverband. Daarom moet van de werkgever worden verlangd dat ook een dergelijke afspraak ondubbelzinnig en in beginsel schriftelijk wordt gemaakt. De onduidelijkheid zoals die thans tussen Atlant en werkneemster bestaat over de gestelde afspraak, komt dan ook voor risico van Atlant. De vraag of de arbeidsovereenkomst van partijen inhoudsloos is, moet dus op dit moment ontkennend beantwoord worden. Dit betekent dat werkneemster terecht aanspraak maakt op een positie als teamleider. Het als primair geformuleerde tegenverzoek van werkneemster tot afwijzing van de vordering van Atlant en de plaatsing van werkneemster in een passende functie – waarbij werkneemster de functie van werkneemster als passend benoemt – is toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2018:2919

Zaaknummer: 6831660 HA VERZ 18-30

Advocaten: W.J.F. Nieuwenhuis