

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Onenigheid over de wijziging van de vakantieregeling – die moet worden aangemerkt als niet-toegestane eenzijdige wijziging – leidt tot verstoorde arbeidsverhouding waarbij werkgever verwijtbaar heeft gehandeld. Billijke vergoeding voor werknemer.

Feiten

Werkneemster is sinds 16 januari 2008 in dienst van werkgever, laatstelijk als accountsecretaresse. Met ingang van november 2016 heeft werkgever een vakantieregeling opgesteld. Werkneemster is in maart 2017 over deze memo in gesprek gegaan met werkgever en heeft laten weten dat zij niet akkoord gaat met deze regeling. Eind 2017 heeft werkgever aan zijn medewerkers laten weten dat hij met ingang van 1 januari 2018 een nieuwe vakantieregeling invoert. Werkneemster heeft per e-mail op 17 januari 2018 vakantie aangevraagd voor de periode 8 tot en met 22 juni 2018. Op 26 januari 2018 heeft werkgever de door werkneemster aangevraagde vakantie afgewezen. Op 6 maart 2018 stuurt werkgever een e-mail aan werkneemster waarbij hij schrijft dat werkneemster alleen toestemming krijgt voor haar vakantie in juni 2018 als zij in de toekomst haar vakanties aanvraagt conform de vakantieregeling 2018. Werkneemster gaat hiermee niet akkoord en op 12 maart 2018 trekt werkgever om deze reden zijn toestemming voor het vakantieverlof in juni 2018 in. Werkgever verzoekt op grond van het bepaalde in artikel 7:671b lid 1 onder a en artikel 7:669 lid 3 sub g BW om ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen en om werkneemster te veroordelen tot betaling van de proceskosten.

Oordeel

Het ontbindingsverzoek

De kantonrechter is gebleken dat het conflict tussen partijen is ontstaan nadat werkgever de vakantieregeling 2017, die is opgevolgd door de vakantieregeling 2018, heeft opgesteld, waarmee werkneemster niet heeft willen instemmen. De kantonrechter acht het daarom van belang, alvorens te beoordelen of de arbeidsovereenkomst ontbonden dient te worden, om allereerst de vraag te beantwoorden of werkgever terecht het standpunt heeft ingenomen dat werkneemster aan die vakantieregeling is gebonden. In de arbeidsovereenkomst tussen partijen is opgenomen dat werkneemster de haar jaarlijks toekomende 127,5 vakantie uren in overleg mag opnemen. Er is geen cao van toepassing op de arbeidsovereenkomst en er zijn geen nadere schriftelijke afspraken gemaakt, nu werkneemster niet akkoord is gegaan met

(een van) beide vakantieregelingen. Dit betekent dat werkgever ingevolge artikel 7:638 BW de vakantie van werkneemster vast dient te stellen op basis van de wensen van werkneemster, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

De door werkgever opgestelde vakantieregeling behelst dan ook een aanzienlijke wijziging van de wijze waarop werkneemster tot dan toe haar vakantie kon opnemen. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de door werkgever opgestelde vakantieregeling 2018, zo ook die van 2017, gezien moet worden als een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst. Van een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:613 BW is geen sprake. De maatstaven waaraan dit getoetst dient te worden zijn door de Hoge Raad onder meer ontwikkeld in het arrest [achternaam]/Mammoet (JAR 2008/204). Werkgever heeft ter onderbouwing van de volgens hem gewijzigde omstandigheden gesteld dat hij in de laatste jaren flink is gegroeid, maar dat de omzet achterbleef. De meeste werkneemsters zijn boven de 50 jaar oud en willen buiten de reguliere schoolvakanties op vakantie en juist in deze periodes is het bij werkgever het drukst, terwijl het in de schoolvakanties juist rustiger is.

Werkneemster betwist echter deze gang van zaken. Werkgever heeft zijn stellingen omtrent de noodzakelijkheid van het reguleren van de vakanties van zijnr werkneemsters en meer specifiek van werkneemster, op de zitting weliswaar wat uitgebreider toegelicht, maar stukken waaruit deze noodzakelijke regulering blijkt, bijvoorbeeld omzetcijfers of de resultaten van het onderzoek in 2016, heeft hij niet in het geding gebracht. Werkgever heeft derhalve niet aannemelijk gemaakt dat zijn bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt dat de vakantieregeling in de arbeidsovereenkomst met werkneemster eenzijdig moet worden aangepast. Aangezien de onenigheid over de vakantieregeling de bron van het conflict was tussen partijen en zij over de noodzaak van invoering daarvan van mening bleven verschillen, had een uitspraak in kort geding, eventueel nog nader uitgediept in een bodemprocedure, de duidelijkheid kunnen bieden die de kantonrechter heeft gegeven. Aldus had het conflict in de kiem gesmoord kunnen worden. Vanaf dat moment heeft werkgever evenwel de onenigheid over de vakantieregeling, onnodig, in alle hevigheid laten escaleren door enerzijds op het allerlaatste moment alsnog akkoord te gaan met de vakantiewensen van werkneemster, wat heeft geleid tot het intrekken van het kort geding, maar anderzijds nog dezelfde dag zonder enige aankondiging een verzoekschrift in te dienen tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen. Herplaatsing van werkneemster binnen een redelijke termijn behoort niet tot de mogelijkheden. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werkgever zal daarom worden ingewilligd.

Ernstige verwijtbaarheid?

Zoals hiervoor is overwogen is het conflict ontstaan doordat werkgever ten onrechte eenzijdig de arbeidsovereenkomst met werkneemster heeft willen wijzigen. Vervolgens heeft werkgever dit onnodig laten escaleren door enerzijds tegemoet te komen aan de vakantiewensen van werkneemster maar anderzijds direct daarna, zonder enige aankondiging, over te gaan tot de indiening van het onderhavige ontbindingsverzoek. Werkgever heeft hierdoor ernstig verwijtbaar gehandeld ten opzichte van werkneemster. Een billijke vergoeding is om deze

reden op grond van artikel 7:671b lid 8 sub c BW toewijsbaar. Tegen deze achtergrond acht de kantonrechter, alles afwegend in de gegeven omstandigheden, met name ook gelet op de hiervoor besproken verwijtbaarheid van werkgever, een vergoeding van € 35.000 bruto, globaal overeenkomend met 18 maandsalarissen inclusief vakantietoeslag, naast de transitievergoeding, die hiervoor is berekend, billijk. De kantonrechter ziet onvoldoende grond om in de billijke vergoeding een component immateriële schadevergoeding te verdisconteren.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:2894

Zaaknummer: 6793319 / ME VERZ 18-61 van

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: K.O. Valentien en J.A.J. van Leusden

Wetsartikelen: 7:638 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:670 BW, 7:671b lid 1 onder a BW en 7:671b lid 2 BW