

RECHTSPRAAK

DHL Global Forwarding (Netherlands) B.V./werknemer

Het valt DHL aan te rekenen dat zij, toen werknemer de functie CRS niet wilde vervullen, de zaak op scherp heeft gezet door de betaling van het loon te staken. Toekenning billijke vergoeding van € 35.000 aan werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2007 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) DHL, laatstelijk in de functie van Operational Account Specialist. Als Operational Account Specialist werkte werknemer alleen voor de klant Seagate. Doordat Seagate de samenwerking met DHL heeft opgezegd zijn de werkzaamheden van werknemer komen te vervallen. Bij brief van 6 juli 2018 is werknemer de functie CRS formeel aangeboden. Omdat werknemer de functie CRS blijft weigeren en het alternatieve aanbod niet accepteert, heeft DHL het loon per 1 september 2018 gestaakt.

In een kortgedingprocedure waarin werknemer loondoorbetaling heeft gevorderd heeft de kantonrechter geoordeeld dat de aangeboden functie CRS niet als een redelijk voorstel kan worden aangemerkt en werknemer deze functie mocht weigeren. DHL heeft het salaris van werknemer per 1 december 2018 stopgezet, omdat werknemer geen arbeid verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor zijn rekening dient te komen. DHL verzoekt primair om ontbinding wegens verwijtbaar handelen en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Gelet op het vonnis in kort geding had het op de weg van DHL gelegen haar stelling dat de functie wel passend was nader te onderbouwen. DHL heeft dit nagelaten, zodat onvoldoende vast is komen te staan dat de functie CRS een passende functie betreft. Werknemer heeft deze dus mogen weigeren. DHL stelt verder dat werknemer (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld door de wijze waarop hij zich nadien heeft opgesteld met het stellen van onredelijke voorwaarden aan het gaan vervullen van de functie van After Sales Manager EMEA en het weigeren van deze functie. Ook hierin volgt de kantonrechter DHL niet. DHL wist dat werknemer bezwaren had tegen de functie CRS. Desondanks heeft zij werknemer een formele plaatsingsbrief gestuurd en hem voor de keus gesteld om de functie alsnog te aanvaarden dan

wel per 1 januari 2019 uit dienst te treden. DHL heeft vervolgens de loonbetaling aan werknemer gestaakt, toen hij de functie gemotiveerd niet accepteerde. DHL heeft daarmee de zaak volkomen onnodig en ten onrechte op scherp gezet en de toon gezet voor het verdere herplaatsingsproces. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat het handelen van werknemer bij de aanbieding van de functie After Sales Manager EMEA niet als verwijtbaar kan worden gekwalificeerd. Gelet op het voorgaande is onvoldoende vast komen te staan dat sprake is van een voldragen e-grond. Dat er tussen partijen inmiddels sprake is van een duurzaam en onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie, is tussen partijen niet in geschil. Verder heeft werknemer verzocht om toekenning van een billijke vergoeding. Naar het oordeel van de kantonrechter is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst een gevolg van verwijtbaar handelen of nalaten van DHL. Bij boventalligheid rust op een werkgever een serieuze inspanningsverplichting maar geen resultaatsverplichting tot herplaatsing. Het valt DHL aan te rekenen dat zij, toen werknemer de functie CRS niet wilde vervullen, de zaak op scherp heeft gezet door de betaling van het loon te staken. De kantonrechter vindt de handelwijze van DHL ernstig verwijtbaar zodat werknemer een billijke vergoeding toekomt. Voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding vindt de kantonrechter het volgende van belang. Allereerst weegt – uiteraard – zwaar mee hetgeen de kantonrechter DHL ernstig verwijt, het tot tweemaal stopzetten van de loonbetalingen teneinde werknemer te dwingen een andere functie te aanvaarden. Verder zijn de herplaatsingsinspanningen van DHL bezwaarlijk als voldoende te beschouwen. Er is in feite slechts één passende functie ter sprake gekomen. Hoe het zou zijn gegaan wanneer de onderhavige situatie zou worden ‘weggedacht’ is ongewis maar het ligt niet in de lijn der verwachting dat de arbeidsovereenkomst nog jarenlang had voortgeduurd. Werknemer had er op zijn beurt ook voor kunnen kiezen positief te reageren op de voorwaarden van DHL. De kantonrechter vindt het feit dat hij dat niet gedaan heeft niet verstandig maar niet ernstig verwijtbaar en werknemer zal daarom wel de transitievergoeding toegekend krijgen, hetgeen ook meeweegt. Dit alles afwegend maakt dat aan werknemer een billijke vergoeding toekomt van € 35.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:3775

Zaaknummer: 7391404 \ AO VERZ 18-168

Rechters: A.K. Korteweg

Advocaten: M. de Jong en S.M. Pieroelie

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 1 sub a BW, 7:671b lid 8 sub c BW en 7:673 lid 1 BW