

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft het verzoek tot vermindering arbeidsduur ten onrechte afgewezen. Toch is het door werknemer genomen ontslag op staande voet niet rechtsgeldig wegens het ontbreken van een dringende reden.

Feiten

Werkneemster is op 15 mei 2006 bij CINOP B.V. (hierna: CINOP) in dienst getreden. Op 9 mei 2019 heeft werkneemster met CINOP onder andere gesproken over haar wens om na het eindigen van het ouderschapsverlof 24 uur per week (in plaats van 33,75) te kunnen blijven werken. Op 23 mei 2019 heeft zij schriftelijk aan CINOP verzocht om met ingang van 1 augustus 2019 24 uur per week te mogen werken. CINOP heeft op 3 juni 2019 schriftelijk bevestigd dat het verzoek van werkneemster om 24 uur per week te werken niet overeenstemt met haar beleid en dat zij een minimale inzet vraagt van 30 uur per week. Op 5 juli 2019 heeft werkneemster een verzoek bij de kantonrechter ingediend om te bepalen dat de arbeidsduur 24 uur per week zal zijn in plaats van 33,75 uur per week. Op 20 augustus 2019 heeft de kantonrechter een beschikking gegeven, waarin het verzoek van werkneemster is afgewezen onder compensatie van de proceskosten. Op 2 oktober 2019 heeft werkneemster hoger beroep ingesteld. Bij brief van 6 oktober 2019 heeft werkneemster ontslag op staande voet genomen. De ontslagreden houdt verband met de afwijzende reactie van CINOP op haar verzoek tot vermindering van de arbeidsduur. Bij arrest van 31 maart 2020 heeft het Gerechtshof 's-Hertogenbosch de door werkneemster bestreden beschikking vernietigd en heeft het hof vervolgens onder meer bepaald dat CINOP ten onrechte het verzoek tot vermindering van de arbeidsduur heeft afgewezen (zie AR 2020-0365). Partijen twisten over de vraag of werkneemster terecht ontslag op staande voet heeft genomen.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Naar het oordeel van de kantonrechter is er in dit geval geen sprake van een dringende reden. Het door CINOP berusten in het ontslag betekent niet (automatisch) een erkenning van de dringende reden. Verder maakt de omstandigheid dat inmiddels is komen vast te staan dat CINOP het verzoek tot vermindering van de arbeidsduur ten onrechte heeft afgewezen, nog niet dat CINOP aan werkneemster een dringende reden voor ontslag op staande voet heeft gegeven. In dit geval is van belang dat de kantonrechter tot het oordeel kwam dat CINOP het verzoek mocht weigeren. Het is in het geheel niet komen vast te staan dat er sprake was van opzettelijke en bewuste misleiding. Blijkbaar heeft CINOP een verkeerde interpretatie

gegeven aan een door werkneemster kort voor de zitting ingebracht stuk en was die interpretatie op dat moment blijkbaar niet zo onzinnig dat het noch werkneemster noch haar gemachtigde tijdens de zitting duidelijk is geworden dat de interpretatie onjuist was. CINOP heeft nadat zij er door werkneemster op is gewezen dat CINOP een fout had gemaakt tijdens de zitting ook uitgesproken dat zij het betreurt dat zij onjuiste informatie heeft gegeven. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat er in dit geval geen sprake is van een dringende reden.

Vergoedingen

Omdat geen sprake is van een dringende reden, is er ook geen grond voor toekenning van vergoedingen conform artikel 7:677 lid 2 en lid 5 BW zoals door werkneemster is verzocht. Voor toekenning van een transitievergoeding, zoals door werkneemster is verzocht, is vereist dat de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door de werknemer is geëindigd. De kantonrechter is van oordeel dat CINOP verwijtbaar heeft gehandeld door de weigering van de arbeidsduurvermindering. Zij had zich ervan bewust moeten zijn dat zij haar gestelde zwaarwegende belangen bij die weigering diende te onderbouwen en dat heeft zij, zo is door het hof vastgesteld, nagelaten. Van een uitzonderlijke situatie was hier geen sprake. CINOP en werkneemster waren verwikkeld in een juridisch debat waarin CINOP uiteindelijk in het ongelijk is gesteld. Dat maakt haar gedrag niet ernstig verwijtbaar. Een vergoeding op grond van de artikelen 7:686 BW, 7:611 BW en 6:162 BW is evenmin toewijsbaar. Alle vorderingen zijn gebaseerd op de stelling dat CINOP aan werkneemster een dringende reden voor een ontslag op staande voet heeft gegeven. Omdat de kantonrechter hierboven heeft vastgesteld dat er naar haar oordeel geen sprake is van een dringende reden en daarmee ook niet van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, is er geen grond voor toewijzing van een van deze vergoedingen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 27-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:2807

Zaaknummer: 8212432_E27052020

Rechters: M.H. Kobussen

Advocaten: G.P. Oberman en M.J.E. Stuurop

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:679 BW, 7:686 BW en 7:673 BW