

RECHTSPRAAK

Ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. Geen sprake van ongeoorloofde afwezigheid omdat werkgever geen redelijk voorstel tot functiewijziging/salarisverlaging had gedaan. Dit getuigt niet van goed werkgeverschap bij wijziging van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2013 in dienst getreden bij Thales Cryogenics B.V. (hierna: Thales). Thales heeft in 2014, 2015 en 2016 functionerings- en/of beoordelingsgesprekken met werknemer gevoerd waarin werd gesproken over zijn communicatie. Na diverse incidenten is een verbetertraject ter zake van het functioneren van werknemer gestart. Dit traject werd met succes afgesloten. Op 2 december 2019 is werknemer op non-actief gesteld na een conflict in het MT-overleg. In diverse gesprekken hierna is aangeboden om vervangende werkzaamheden te verrichten bij een andere vestiging (Huizen). Werknemer wenst echter terug te keren naar zijn oorspronkelijke werkplek in Eindhoven, omdat hij in verband met medicatie niet structureel naar Huizen kan reizen. Op 20 december 2019 wordt werknemer schriftelijk medegedeeld dat hij, in verband met het conflict van 2 december 2019, niet terug kan keren naar Thales in Eindhoven, maar dat voor hem elders vervangend werk moet worden gezocht. In de brief staat verder dat zijn salaris wordt verlaagd, omdat hij geen leidinggevende taken meer heeft. Op 5 januari 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte was naar het oordeel van de bedrijfsarts echter geen sprake. Werknemer zou in staat moeten zijn om de aangeboden werkzaamheden in Huizen, met de aangeboden aanpassingen qua reis- en werktijden, te verrichten. Op 5 maart 2019 oordeelde ook het UWV dat werknemer in staat was zijn eigen werk te doen. Op 12 maart 2020 heeft werknemer een laatste waarschuwing gekregen om op het werk te verschijnen. Werknemer heeft daaraan geen gehoor gegeven. Thales verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e- of g-grond.

*Oordeel**Wijziging van de arbeidsovereenkomst en ontbinding op de e-grond*

Thales geeft aan dat het verwijtbaar handelen van werknemer is gelegen in het bij herhaling ongeoorloofd afwezig zijn van werk. De kantonrechter beoordeelt of werknemer het voorstel van Thales (gewijzigde werkzaamheden op een andere standplaats en salarisvermindering) moest accepteren. Aan de hand van het Haviltex-criterium oordeelt de kantonrechter dat artikel 1.2 van de arbeidsovereenkomst geen basis biedt voor het eenzijdig verlagen van het salaris van werknemer, alsmede het wijzigen van de werkzaamheden en de standplaats in

geval van een arbeidsconflict. Ook het eenzijdige wijzigingsbeding uit de arbeidsovereenkomst is naar het oordeel van de kantonrechter niet bedoeld voor situaties van een arbeidsconflict. De vraag of Thales de arbeidsvoorwaarden eenzijdig mocht wijzigen dient mede te worden beantwoord aan de hand van goed werkgever- en werknemerschap. Blijkens vaste rechtspraak van de Hoge Raad is eenzijdige functiewijziging slechts geoorloofd indien aan een aantal criteria is voldaan. De kantonrechter is van oordeel dat de geschetste gebeurtenissen voldoende aanleiding waren voor Thales om een voorstel te doen. Dat Thales aan werknemer heeft voorgesteld om in Huizen werkzaamheden te verrichten, is dan ook niet onredelijk. Toch acht de kantonrechter het voorstel niet redelijk. Dat Thales direct na de ontheffing van werknemer uit zijn functie en nog voordat structureel een alternatief voor hem was gevonden, is overgegaan tot eenzijdige aanpassing van de arbeidsvoorwaarden, getuigt niet van goed werkgeverschap. Aangezien het aanbod van Thales niet redelijk was, hoefde werknemer hier niet mee akkoord te gaan. Er is dan ook geen sprake van ongeoorloofde afwezigheid. Hiermee vervalt de feitelijke grondslag van het betoog van Thales dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer.

Ontbinding op de g-grond

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de naar voren gebrachte feiten en omstandigheden wel een voldragen g-grond op. Het gedrag van werknemer is al vanaf 2014 onderwerp van gesprek en meer recent hebben zich diverse incidenten afgespeeld. Om meer botsingen tussen de collega's uit de weg te gaan heeft Thales geprobeerd om werknemer op een andere vestiging te plaatsen, maar werknemer wilde in Eindhoven werkzaam blijven. In 2018 is een verbetertraject gestart dat werknemer goed heeft afgesloten, maar vervolgens zijn er tussen werknemer en zijn collega's toch weer spanningen ontstaan. Gelet op deze omstandigheden staat naar het oordeel van de kantonrechter vast dat een terugkeer van werknemer naar de werkvloer van Thales in Eindhoven niet realistisch te noemen is. Nu naar het oordeel van de kantonrechter sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, levert dit een grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op. Gelet op de verstoring van de arbeidsverhouding en het feit dat werknemer zich verzet tegen herplaatsing naar een andere vestiging acht de kantonrechter herplaatsing in alle redelijkheid niet mogelijk. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek toe, onder toewijzing van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 09-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:3162

Zaaknummer: 8426403 \ EJ VERZ 20-176

Rechters: I.S. Verstraelen

Advocaten: S.A. Holwerda en P.A.M. Verkuijlen

Wetsartikelen: 7:613 BW, 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW