

RECHTSPRAAK

Gezien de verzoeken van werknemer tot overplaatsing naar een andere sportschool in het concern mocht werkgeefster de e-mails van werknemer niet opvatten als duidelijke en ondubbelzinnige opzegging. Door wispelturigheid en werkweigering van werknemer desalniettemin ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkgeefster maakt deel uit van een concern en exploiteert een sportschool. Werknemer is op 4 februari 2019 in dienst getreden van werkgeefster als fithost in de sportschool. Per 4 februari 2020 is zijn arbeidsovereenkomst verlengd en omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het team dat werkte in de sportschool van werkgeefster bestond, naast werknemer, uit vier andere leden waaronder de clubmanager. In verband met de coronamaatregelen is de sportschool in het voorjaar van 2020 gesloten. Per 1 juli 2020 is de sportschool van werkgeefster weer geopend en is daar een nieuwe clubmanager begonnen. De samenwerking tussen werknemer en deze clubmanager verliep vanaf het begin stroef. In de eerste week van juli 2020 heeft werknemer daarom een verzoek gedaan om overgeplaatst te worden naar een andere sportschool. Daarop is aan werknemer medegedeeld dat op dat moment overplaatsing niet aan de orde was. Werknemer heeft vervolgens contact gehad met een clubmanager van een andere sportschool in het concern, die hem meedeelde dat hij bij deze sportschool kon komen werken. Op 16 juli 2020 heeft werknemer aan de clubmanager een e-mailbericht gestuurd met als onderwerp: ‘Beëindiging samenwerking’ en de tekst: ‘Bij deze wil ik aangeven dat ik per 1 september niet meer werkzaam ben deze sportschool’. Bij e-mailbericht van 30 juli 2020 heeft werknemer aan de clubmanager bericht: ‘Ik werk tot 28 augustus zondag’. Bij e-mailbericht van 15 augustus 2020 verwijt werknemer werkgeefster – als het ware – hem over te willen plaatsen naar een andere vestiging binnen het concern. Werknemer geeft eveneens aan zich ziek te melden tot het conflict tot een oplossing komt. Bij e-mailbericht van dezelfde dag reageert werkgeefster verbaasd te zijn over de reactie van werknemer aangezien hij meermaals gevraagd heeft om overplaatsing per 1 september. Op 16 augustus 2020 heeft werknemer telefonisch medegedeeld dat hij toch overgeplaatst wil worden. Op 18 augustus 2020 is aan werknemer een contract aangeboden bij de andere sportschool per 19 augustus 2020 voor onbepaalde tijd met dezelfde rechten en plichten die hij had bij werkgeefster. Werknemer heeft geweigerd dit contract te ondertekenen en is om 16.00 uur tijdens zijn dienst die tot 22.00 uur zou duren op eigen initiatief naar huis toe gegaan. Bij brief van 18 augustus 2020 is vanuit de holding aan werknemer geschreven dat zij,

naar aanleiding van het bericht d.d. 16 juli 2020, akkoord gaat met de opzegging van werknemer per 1 september. Werknemer verzoekt wedertewerkstelling en doorbetaling van het loon. Werkgeefster verzoekt (voorwaardelijk) ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Duidelijke en ondubbelzinnige opzegging werknemer

Primair is de vraag aan de orde of werknemer de arbeidsovereenkomst duidelijk en ondubbelzinnig per 1 september 2020 heeft opgezegd. Strikt genomen leidt een overplaatsing binnen het concern naar een andere sportschool tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de ene entiteit en tot de sluiting van een nieuwe overeenkomst met een andere vennootschap. Nu gesteld noch gebleken is dat de concernstructuur (duidelijk) is uitgelegd aan de werknemers, is het begrijpelijk dat werknemers het gevoel hebben dat ze voor het concern werken en niet slechts voor de desbetreffende (dochter)vennootschap waar zij in dienst zijn. Gelet op het bovenstaande heeft werkgeefster de berichten van werknemer van 16 en 30 juli 2020 waarin hij heeft laten weten per 1 september dan wel per 28 augustus 2020 niet langer bij de sportschool te werken in redelijkheid niet kunnen opvatten als een opzegging van zijn dienstverband. Vast staat dat bij werkgeefster vanaf begin juli 2020 bekend was dat werknemer overgeplaatst wilde worden naar de andere sportschool. Hij heeft hierover overleg gehad met de leidinggevende van de andere sportschool. Toen deze aan hem berichtte dat er voor hem plaats was, heeft werknemer de clubmanager hiervan op de hoogte gesteld en hem een en ander schriftelijk bevestigd bij bericht van 16 juli 2020. Tegen deze achtergrond kunnen de e-mails van werknemer niet anders worden gelezen dan als een beëindiging van zijn werkzaamheden bij de ene sportschool in het kader van de overplaatsing naar de andere en niet als een ondubbelzinnige opzegging van zijn dienstverband. Het had op de weg van werkgeefster, als goed werkgever, gelegen om bij werknemer na te vragen wat precies zijn bedoeling was en of hij daadwerkelijk zijn arbeidsovereenkomst wilde opzeggen. Het verzoek van werknemer tot doorbetaling van het loon wordt toegewezen.

Ontbindingsverzoek werkgeefster

Begrijpelijk is dat werkgeefster zich heeft geërgerd aan de volhardende houding van werknemer. Daar staat echter tegenover dat niet is gebleken dat en op welke manier werkgeefster zich voldoende heeft ingespannen om de verstoorde werksituatie tussen werknemer en de clubmanager te verbeteren. Na twee weken is vervolgens aan werknemer medegedeeld dat hij toch overgeplaatst kon worden. Werknemer wilde toen echter kennelijk niet meer overgeplaatst worden en doet met zijn e-mailbericht van 15 augustus 2020 voorkomen alsof hij verplicht wordt tot overplaatsing. Met werkgeefster wordt geoordeeld dat dit onbegrijpelijk is gelet op de eerdere berichten en uitlatingen van werknemer. Tegen zijn eerdere uitlating in stemt werknemer vervolgens op 16 augustus 2020 toch in met overplaatsing en wel op de kortst mogelijke termijn, om daarna weer te weigeren de hiervoor opgemaakte arbeidsovereenkomst te ondertekenen en zelfs zijn dienst af te maken. Hiermee

heeft werknemer vanaf 1 juli 2020 wispelturig, maar ook dwingend gedrag laten zien en uiteindelijk werk geweigerd. Dit had er echter niet toe mogen leiden dat werkgeefster aan werknemer meedeelde dat de arbeidsovereenkomst op 18 augustus 2020 was geëindigd. Niet weersproken is dat werknemer voor 1 juli 2020 goed functioneerde en de verhoudingen goed waren. Vervolgens is de arbeidsverhouding tussen partijen in een periode van slechts anderhalve maand (van 1 juli tot en met 18 augustus) verstoord geraakt. Ook ter zitting is gebleken dat partijen te ver verwijderd zijn om nog tot een goede werkbare verhouding te komen. Van werkgeefster kan niet langer worden gevergd de relatief kortdurende arbeidsovereenkomst voort te zetten, ook niet op een andere locatie. Niet kan worden vastgesteld dat één van beide, gelet op de gedragingen van de ander, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Conclusie is dat het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. Met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 februari 2021. Het primaire verzoek tot doorbetaling van loon van werknemer is daarom toewijsbaar tot 1 februari 2021. Het verzoek tot wedertewerkstelling tot die datum wordt gelet op de verstoorde arbeidsrelatie (en het feit dat de sportscholen in ieder geval tot 19 januari 2021 opnieuw zijn gesloten vanwege de coronamaatregelen) afgewezen. Tevens wordt werkgeefster veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:6658

Zaaknummer: EA 20-690

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: B.J. den Ridder en T.T.H.M. Bruers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671 BW, 7:671b BW en 7:681 BW