

RECHTSPRAAK

Verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst van de tijdens de coronacrisis ontslagen werkneemster wordt afgewezen. Met het aanbod onder slechtere voorwaarden voldoet de werkgever aan de wederindiensttredingsvoorwaarde.*Feiten*

Werkneemster is op 1 februari 2014 bij werkgever in dienst getreden. Werkgever is een vereniging waar leden elkaar kunnen ontmoeten op een sociëteit. Op 15 maart 2020 heeft werkgever zijn deuren gesloten in verband met de coronamaatregelen. Werkgever heeft gebruikgemaakt van de NOW 1-regeling. In de zomer van 2020 hebben er na de eerste versoepelingen weer activiteiten plaatsgevonden bij werkgever, maar op 13 oktober 2020 zijn de coronamaatregelen weer aangescherpt. Werkgever heeft gebruikgemaakt van de NOW 3-regeling. Op 25 januari 2021 heeft werkgever voor acht van zijn negen werknemers, onder wie werkneemster, een ontslaaanvraag ingediend bij het UWV. Het UWV heeft op 31 maart 2021 deze toestemming verleend. De arbeidsovereenkomst van werkneemster is opgezegd met ingang van 1 mei 2021. Op 29 april 2021 heeft werkgever onder zijn leden een oproep gedaan om als vrijwilliger te helpen in verband met het tekort aan personeel. Op 20 mei 2021 heeft werkgever een aanbod aan werkneemster gedaan om weer in dienst te treden. Werkneemster heeft dit aanbod op 27 mei 2021 geweigerd, omdat zij alleen in haar oude functie en onder haar oude arbeidsvoorwaarden weer in dienst wil treden. Op 31 mei 2021 heeft werkgever aangegeven niet aan het voorstel van werkneemster tegemoet te kunnen komen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te herstellen met terugwerkende kracht vanaf 1 mei 2021 dan wel (subsidiar) werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de vorderingen van werkneemster moeten worden afgewezen. De kantonrechter volgt werkneemster niet in haar standpunt dat geen sprake was van een structureel verval van arbeidsplaatsen. Hoewel het vaccinatieprogramma in januari 2021 van start was gegaan, was de situatie in het voorjaar van 2021 niet dusdanig dat grote versoepelingen op korte termijn in de lijn der verwachting lagen. Met werkgever is de kantonrechter van oordeel dat er ook in maart 2021 nog veel onduidelijk was. De kantonrechter is bovendien met werkgever van oordeel dat, ook als de doorgevoerde versoepelingen wel voorzienbaar waren, dit niet zonder meer tot behoud van de arbeidsplaats van werkneemster zou hebben geleid. Doordat er nog steeds beperkende maatregelen bleven

gelden, kon werkgever ook na de versoepelingen niet 'op volle kracht' draaien. Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het verval van de functie van werknemer noodzakelijk was. Uit de stukken valt op te maken dat de omzet over 2020 door de beperkende maatregelen grotendeels was weggevallen. Doordat de vaste lasten wel bleven doorlopen, is in 2020 een fors verlies geleden, welke situatie zich begin 2021 heeft voortgezet. De inschatting van werkgever was dat hij bij ongewijzigd beleid nog grotere verliezen zou gaan leiden, terwijl er onvoldoende financiële buffer was om die verliezen op te vangen, zodat ingrijpen noodzakelijk was. De kantonrechter vindt deze inschatting niet onbegrijpelijk. De omstandigheden die werknemer noemt om aan te tonen dat het financieel niet zo slecht ging met werkgever, doordat werkgever een NOW-uitkering en een schenking heeft gekregen, een lening voor een verbouwing is aangegaan en de contributie over 2021 heeft uitgesteld, worden door de kantonrechter gepasseerd. Evenmin volgt de kantonrechter het standpunt van werknemer dat haar functie van floormanager en de functie van clubmanager onderling uitwisselbaar zijn, waardoor gelet op het afspiegelingsbeginsel niet zij maar de clubmanager voor ontslag in aanmerking had moeten komen. Op basis van de stukken is voldoende aannemelijk geworden dat de inhoud, het niveau en de verantwoordelijkheden van beide functies niet vergelijkbaar zijn. Tot slot vindt de kantonrechter dat de wederindiensttredingsvoorwaarde niet is geschonden. De reden hiervoor is dat niet vast is komen te staan dat werkgeefster de functie van werknemer als floormanager na haar ontslag door een ander heeft laten verrichten. Dat werkgever werknemer een aanbod voor een andere functie heeft gedaan, is gezien de situatie van werkgever die nog een verminderd werkaanbod had logisch.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:10074

Zaaknummer: 9313165 \ AO VERZ 21-68

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: T.J. Sikkes en H.H. Kelderhuis

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW en 7:682 BW