

RECHTSPRAAK

Toewijzing werknemersverzoek ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgever door plotselinge demotie en salarisverlaging.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2022 bij Smullies B.V. in dienst getreden in de functie van chef patissier. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de bepalingen van de Cao Levensmiddelenbedrijf onderdeel vormen van de arbeidsovereenkomst en als zodanig zijn geïncorporeerd. Werknemer maakt daarnaast onderdeel uit van het “Dutch Pastry Team”, een team van professionele patissiers. Smullies wist daarvan af. Bij brief van 24 november 2022 is aangegeven dat de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 maart 2023 voor onbepaalde tijd zou worden verlengd en een loonsverhoging van 5% zou plaatsvinden. Op 10 mei 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en Smullies tijdens welk gesprek Smullies heeft aangegeven ontevreden te zijn over het functioneren van werknemer, zijn functie te willen wijzigen in ‘patissier’ en de het salaris met 10% te verminderen. Bij e-mail van 11 mei 2023 geeft werknemer aan dat hij is geschrokken van dit gesprek en dat hij meer wil weten over de functiewijziging. Op 12 mei 2023 schrijft Smullies dat werknemer wel een onbepaaldetijdscontract zou krijgen, maar dat de op 28 maart 2023 besproken verbeterpunten niet zijn gehaald en dus een demotie zal plaatsvinden. Bij e-mail van 16 mei 2023 schrijft Smullies dat de functie van werknemer met ingang van 16 mei 2023 wijzigt naar patissier, hoewel werknemer hier niet mee heeft ingestemd. Werknemer heeft zich diezelfde dag ziek gemeld. Bij e-mail van 30 mei 2023 heeft Smullies aan werknemer bericht dat de loondoorbetaling wordt opgeschort totdat de bedrijfsarts heeft vastgesteld dat werknemer daadwerkelijk arbeidsongeschikt is. De bedrijfsarts constateerde arbeidsongeschiktheid op 8 juni 2023. Na een kort geding op 19 juli 2023 werd Smullies veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris en vakantiegeld, maar de zaak rond demotie werd niet inhoudelijk beoordeeld. Werknemer verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst, betaling van het openstaande vakantiegeld en de openstaande dagen en betaling van het achterstallige salaris. Smullies heeft een zelfstandig tegenverzoek ingediend om de arbeidsovereenkomst tussen Smullies en werknemer te ontbinden zonder toekenning van transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

Werknemer stelt dat partijen overeen zijn gekomen dat de arbeidsovereenkomst met ingang van februari 2023 is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dat zijn salaris zou worden verhoogd met 5%. Smullies telt daarentegen dat de arbeidsovereenkomst

voor bepaalde tijd is verlengd en het salaris door de demotie met 10% is verlaagd en bovendien dat de toepasselijke cao niet de Cao levensmiddelenbedrijf is, maar de Cao Horeca, zodat Smullies tijdens de ziekte 95% van het loon dient te betalen in plaats van 100%. De kantonrechter is van oordeel dat uit de correspondentie in mei 2023 slechts kan worden afgeleid dat het dienstverband zou worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dat werknemers salaris zou worden verhoogd met 5%. Dat partijen vervolgens overeenstemming hebben bereikt over de demotie én de toepasselijkheid van een andere cao staat allerm minst vast, nu uit de mails duidelijk is af te leiden dat werknemer nooit heeft ingestemd met de demotie. Ditzelfde geldt voor de cao: niet is gebleken dat werknemer heeft ingestemd met een wijziging van de cao zodat Smullies gebonden blijft aan de Cao Levensmiddelenbedrijf. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van werknemer toe en oordeelt daarbij dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van Smullies, onder meer omdat niet is gebleken dat sprake is van disfunctioneren terwijl Smullies wel is overgegaan tot een demotie. Werknemer heeft geen verbetertraject aangeboden gekregen en er is nimmer concreet aangegeven wat werknemer zou moeten verbeteren. De plotselinge aanzegging van de demotie en salarisverlaging was dan ook onterecht, miste iedere wettelijke grond en was in strijd met de eisen van goed werkgeverschap. Vervolgens heeft Smullies de demotie eenzijdig doorgedrukt, heeft zij de loonbetaling tijdens ziekte onterecht opgeschort, heeft zij onterecht een boete verrekend met het loon vanwege overtreding van nevenwerkzaamheden en heeft zij niet voldaan aan het kortgedingvonnis van 19 juli 2023. Dit alles maakt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van Smullies, zodat de transitievergoeding en een billijke vergoeding worden toegekend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:6451

Zaaknummer: o687797 \ AZ VERZ 23-93

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: Hamers, S.M.M. S.M.M. Hamers en mr. B.F.M. Peters

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:673 lid 1 onder b sub b BW