

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer ontbonden. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door niet met werknemer in overleg te treden over wijziging werkplaats. Werkgever is billijke vergoeding (€ 5000) en transitievergoeding (ruim € 2000) verschuldigd.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juli 2021 in dienst bij werkgeefster (een onderneming in onder meer voedingssupplementen) als voedingsdeskundige. In de arbeidsovereenkomst staat dat werkneemster haar arbeid gewoonlijk verricht op kantoor van werkgeefster. Feitelijk heeft werkneemster steeds vanuit huis gewerkt. Op 7 december 2022 is werkneemster op staande voet ontslagen, vanwege ongeoorloofd contact met een leverancier. Op 14 december 2022 is X B.V. opgericht. Werkneemster is indirect bestuurder van X B.V. De kantonrechter heeft bij beschikking van 12 april 2023 – kort gezegd – het ontslag op staande voet vernietigd (zie AR 2023-0674). Op 18 april 2023 heeft werkgeefster aan werkneemster bericht dat zij haar werkzaamheden per 24 april 2023 op het kantoor van werkgeefster dient te hervatten. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat niet van haar kan worden verwacht dat zij haar werkzaamheden vanuit kantoor gaat uitvoeren. Op 8 mei 2023 heeft zij zich ziek gemeld wegens spanningsklachten. Op 16 augustus 2023 is werkneemster op het spreekuur van de Arboarts geweest. Op 17 augustus 2023 heeft de Arboarts aan werkgeefster bericht dat geen sprake is van arbeidsongeschiktheid op medische gronden; wel is sprake van een arbeidsconflict. De Arboarts acht duurzame werkhervatting in de huidige situatie niet haalbaar en ook niet raadzaam. Werkneemster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter wil het ontbindingsverzoek van werkneemster in. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 november 2023. Vervolgens moet worden beoordeeld of werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werkneemster. De kantonrechter overweegt als volgt. Werkneemster wijst met betrekking tot het handelen van werkgeefster op het ten onrechte gegeven ontslag op staande voet. Voor zover zij van mening is dat dit direct dient te leiden tot de vaststelling dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster overweegt de kantonrechter dat tussen partijen al een procedure is gevoerd over het ontslag op staande voet. In die procedure heeft werkneemster verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen en haar weer toe te laten om haar werkzaamheden te

verrichten. Dit verzoek is toegewezen. In deze procedure kan niet vanwege het gegeven ontslag op staande voet tot de toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding worden gekomen, nu werkneemster ervoor heeft gekozen niet de 'switch' te maken, maar heeft gevraagd om herstel van de arbeidsovereenkomst. Vervolgens stelt werkneemster dat het 'wegpesten' door werkgeefster volgt uit het feit dat werkneemster op kantoor zou moeten gaan werken, nu er een andere afspraak tussen partijen was gemaakt en er volgens haar geen rekening wordt gehouden met de thuissituatie van werkneemster (zij heeft de zorg voor vijf jonge kinderen). De kantonrechter overweegt dat de door werkneemster gestelde afspraak over de plaats waar de werkzaamheden zouden worden verricht niet is onderbouwd. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de werkzaamheden op kantoor zouden worden verricht en werkneemster heeft niet onderbouwd dat een afwijkende afspraak is gemaakt. Dit neemt echter niet weg dat het tussen partijen gebruikelijk was dat werkneemster altijd thuis werkte. Wel dient er rekening mee te worden gehouden dat er op dat moment nog van uit werd gegaan dat er een samenwerkingsverband was/zou komen tussen werkgeefster en de partner van werkneemster en werkneemster via haar partner de werkzaamheden voor werkgeefster verrichtte. Inmiddels staat vast dat die samenwerking geen invulling heeft gekregen, zodat het niet onredelijk is dat werkgeefster verwachtte dat werkneemster (al dan niet incidenteel) op het kantoor van werkgeefster zou verschijnen. Nu werkneemster steeds thuis werkte en gelet op haar thuissituatie is het begrijpelijk dat zij niet op stel en sprong opvang voor haar kinderen kon regelen, zodat het naar het oordeel van de kantonrechter op de weg van werkgeefster had gelegen in overleg te treden met werkneemster over de datum of de hoeveelheid dagen dat werkneemster op kantoor zou moeten gaan werken en haar, indien nodig, een overgangsperiode aan te bieden. Uit de door werkneemster en werkgeefster overgelegde correspondentie uit die periode blijkt echter dat er geen overgangsperiode is geboden, dan wel een overleg daarover voor werkgeefster niet mogelijk was. Immers, in een e-mailbericht van de gemachtigde van werkgeefster van 18 april 2023 – het eerste e-mailbericht na de beschikking van de kantonrechter van 12 april 2023 – werd aangegeven dat er van werkneemster werd verwacht dat zij op 24 april 2023 haar werkzaamheden op het kantoor van werkgeefster zou gaan uitvoeren. Vervolgens wordt er medegedeeld dat werkneemster met werkgeefster in overleg kan treden, maar dit overleg zou dan (enkel) zien op het sluiten van een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dus niet op bijvoorbeeld een overgangsperiode. Reeds op grond van het vorenstaande is de kantonrechter van oordeel dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster. Werkneemster komt de transitievergoeding van € 2138,71 bruto toe. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 5000 bruto.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:7594

Zaaknummer: 10538031 AZ VERZ 23-34

Rechters: Zander

Advocaten: J. de Wit en E.M.A.C. van Dort

Wetsartikelen: 7:671c BW