

RECHTSPRAAK

Geen sprake van dringende reden voor ontslag op staande voet nu voor werkneemster als verworven recht gold dat zij ieder jaar in de maanden april tot en met juni onbetaald verlof zou mogen opnemen. Het niet komen werken levert aldus geen werkweigering op.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 1979 in dienst getreden bij Stichting Maatschappelijke Opvang Midden-Brabant Traverse (hierna: Traverse). De laatste functie die zij vervulde was die van persoonlijk coach. Werkneemster heeft met haar echtgenoot een familiebedrijf, een aspergekwekerij. In de periode april tot en met juni is jaarlijks sprake van extra drukte bij het familiebedrijf vanwege het zogeheten aspergeseizoen. In de jaren 1991, 1993, 2002, 2003, 2005 en 2017 tot en met 2022 is werkneemster onbetaald verlof toegekend. Ook voor 2023 heeft werkneemster aangegeven onbetaald verlof te willen voor de periode april-juni. Dit verlof is door Traverse geweigerd. Werkneemster heeft zich op 1 mei 2023 ziekgemeld. Op 16 juni 2023 heeft Traverse werkneemster op staande voet ontslagen, vanwege ‘ondanks meerdere waarschuwingen herhaaldelijke werkweigering in de maanden april 2023 tot heden’. Werkneemster berust in het ontslag, maar maakt aanspraak op achterstallig salaris, de transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Werkneemster stelt dat sprake is van een verworven recht dat inhield dat zij elk jaar van april tot en met juni onbetaald verlof mocht opnemen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Traverse de verlofaanvraag van werkneemster niet kon weigeren.

Verworven recht

Vast staat dat werkneemster al begin jaren ‘90 van de vorige eeuw het onbetaald verlof heeft mogen opnemen en ook dat in latere jaren dat verlof is toegewezen. In 2011 heeft Traverse de situatie zelf omschreven als ‘traditie’ en in 2012 heeft Traverse bevestigd dat werkneemster in die periode ‘normaal gesproken onbetaald verlof opneemt’. Tijdens een functioneringsgesprek in juli 2015 is het verlof aan de orde gekomen en uit het verslag van dat gesprek volgt dat Traverse geen bezwaren tegen het verlof had. In 2021 heeft Traverse werkneemster zelf gevraagd of ook voor dat jaar door werkneemster onbetaald verlof wordt opgenomen, waarbij Traverse heeft opgemerkt dat zij daarvan uitgaat. In 2022 is werkneemster nog gemeld dat het onbetaald verlof geen probleem zal zijn nu zij ‘ieder jaar’

dat verlof opneemt. Traverse was er ook mee bekend dat werkneemster een zwaarwegend belang had bij het kunnen opnemen van het onbetaald verlof vanwege de drukte bij het familiebedrijf tijdens het aspergeseizoen. Uit dit alles heeft werkneemster mogen afleiden dat ook Traverse van oordeel is dat sprake is van een verworven recht (arbeidsvoorwaarde) van werkneemster.

Eenzijdige wijziging

Traverse heeft gesteld dat, als al sprake zou zijn van een arbeidsvoorwaarde, zij de arbeidsvoorwaarde eenzijdig heeft gewijzigd, in die zin dat voor 2023 geen aanspraak bestaat op onbetaald verlof. De kantonrechter volgt Traverse hier niet in. Traverse heeft niet aangetoond dat sprake was van gewijzigde omstandigheden van zodanige aard dat in redelijkheid aanleiding bestond om een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarde te doen, en dat dit voorstel redelijk was en door werkneemster geaccepteerd had moeten worden. Werkneemster heeft in april 2023 wel verlof mogen opnemen. Dit roept de vraag op hoe hoog de door Traverse gestelde nood werkelijk was. Werkneemster heeft er nog op gewezen dat Traverse op haar intranet een bericht heeft geplaatst waaruit moet worden afgeleid dat geen sprake is geweest van een onderbezetting van Persoonlijk Coaches. Traverse heeft dit onvoldoende weersproken. Hiertegenover staat het zwaarwegend belang van werkneemster bij het onbetaald verlof, gezien de extra drukte bij het familiebedrijf. Al met al meent de kantonrechter dat werkneemster het wijzigingsvoorstel heeft mogen afwijzen en dat er geen goede grond heeft bestaan om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen.

Vergoedingen

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding van € 46.429,53 bruto en een gefixeerde schadevergoeding van € 12.543,04 bruto. De billijke vergoeding wordt op nihil gesteld, onder meer omdat, als Traverse niet tot ontslag was overgegaan, het dienstverband tussen partijen naar alle waarschijnlijkheid als gevolg van de pensionering van werkneemster zou zijn geëindigd en zij in dat scenario geen aanspraak zou hebben gehad op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 07-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8789

Zaaknummer: 10658944 AZ VERZ 23-45 (E)

Rechters: van der Kind

Advocaten: F.M.A. Rooijakkers en S.M. Mentink

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW