

RECHTSPRAAK

De inhoudelijke discussie over de arbeidsomvang en de invulling van de arbeidsuren is ten onrechte door werkgeefster aangegrepen om aan te voeren dat sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Deeltijdontslag. Verzoek tot ontbinding wordt afgewezen. Werkneemster hoeft niet in te stemmen met wijziging arbeidsvoorwaarden.

Feiten

Werkneemster treedt op 15 september 2008 in dienst van de woningbouwtechtiging Woonwaarts (hierna: Woonwaarts) in de functie van bestuurssecrtaresse. Haar laatstverdiende salaris bedraagt € 3.819,60 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag, voor een dienstverband van 32 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Woondiensten van toepassing. Werkneemster wordt op 19 januari 2021 op de hoogte gebracht van het voorgenomen besluit tot reorganisatie van het directiebestuur, waarbij de oorspronkelijke functie van werkneemster grotendeels komt te vervallen. Voor de periode tot 1 juli 2022 creëert Woonwaarts (aanvullende) tijdelijke werkzaamheden voor werkneemster voor de (maximale) omvang van 32 uren per week. Bij e-mail van 26 juli 2021 bevestigt Woonwaarts dat de tijdelijke werkzaamheden van 8 tot 12 uur per 1 juli 2022 komen te vervallen en doet zij het voorstel om de nieuwe werkzaamheden als ondersteunend secrtaresse voor 24 uur per week per 1 juli 2022 te accepteren. Ook schrijft Woonwaarts in deze mail dat zij per 1 juli 2022 deeltijdontslag zal aanvragen voor 8-12 uur per week. Woonwaarts vraagt op 30 mei 2022 een ontslagvergunning bij het UWV aan. Het UWV weigert de toestemming. Werkneemster meldt zich op 7 november 2022 ziek. De bedrijfsarts adviseert mediation in te zetten. De mediation wordt op 5 april 2023 zonder resultaat afgebroken. Op 19 april 2023 bericht de bedrijfsarts dat er niet langer sprake is van medische beperkingen die werkneemster verhinderen om haar werkzaamheden uit te oefenen. Woonwaarts stelt daarop voor de mediation te hervatten. Werkneemster laat op 21 april 2023 weten zich niet te kunnen vinden in het oordeel van de bedrijfsarts en eerst een deskundigenoordeel bij het UWV te zullen aanvragen alvorens aan de mediationgesprekken te zullen deelnemen. Naar aanleiding van de second opinion oordeelt de bedrijfsarts dat de huidige problemen zijn terug te voeren op de ontstane werksituatie en er geen sprake is van een arbeidsongeschiktheid. De bedrijfsarts adviseert om samen, al dat niet met bemiddeling, hierover in gesprek te gaan en tot een oplossing te komen. Woonwaarts verzoekt vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. De aanleiding voor de verstoorde arbeidsrelatie is het vervallen van (een groot deel van) de oorspronkelijke werkzaamheden van werkneemster en dat geen passende functie

met de omvang van 32 uur binnen haar organisatie is gevonden en er een oplopend conflict is ontstaan tussen partijen over de invulling van de arbeidsuren en vermindering van de arbeidsomvang. Werkneemster verzoekt primair afwijzing en subsidiair onder meer een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 253.295,33 bruto.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat, anders dan werkneemster meent, het verzoek van Woonwaarts geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Vast staat dat er tussen partijen al langere tijd een inhoudelijke discussie bestaat over de invulling van de arbeidsuren en eventuele vermindering van de arbeidsomvang van werkneemster. Ook in het kader van de procedure bij het UWV hebben partijen een inhoudelijke discussie gevoerd. Dit betekent echter niet dat daarmee sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Tijdens de zitting heeft Woonwaarts verklaard dat de insteek bij de procedure bij het UWV steeds is geweest om werkneemster na het ontslag weer voor 24 uur in dienst te nemen. Werkneemster was daar echter niet van op de hoogte. Dat er spanningen bij werkneemster zijn ontstaan naar aanleiding van de discussie over haar uren, de (voor haar onverwachte) procedure bij het UWV en haar arbeids(on)geschiktheid betekent naar het oordeel van de kantonrechter niet dat sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding en dat een kans op een vruchtbare samenwerking in de toekomst in het geheel niet meer reëel te achten is. De situatie moet wel verbeterd worden en daar zal zowel Woonwaarts als werkneemster zich voor moeten inspannen. De conclusie is dat geen sprake is van een voldragen g-grond. De kantonrechter zal het verzoek van Woonwaarts tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst daarom afwijzen. Dit betekent dat de kantonrechter het subsidiaire verzoek van Woonwaarts om te verklaren voor recht dat haar voorstel om de arbeidsomvang van werkneemster te verminderen naar 24 uur als redelijk voorstel kwalificeert, moet beoordelen. De wijziging die Woonwaarts in dit geval voorstaat, is in feite een deeltijdontslag. Als hoofdregel geldt dat de arbeidsovereenkomst ondeelbaar is. Deeltijdontslag is mogelijk door eerst de huidige arbeidsovereenkomst op te zeggen, waarbij werknemer gelijktijdig een in uren beperktere arbeidsovereenkomst aangeboden krijgt. Een dergelijk ontslag is mogelijk als werkgever aannemelijk maakt dat dit onvermijdelijk is, dat wil zeggen als de werkzaamheden zonder het deeltijdontslag niet meer (goed) uitgevoerd kunnen worden. Woonwaarts heeft ervoor gekozen een reguliere ontslagaanvraag te doen bij het UWV. Nadat die aanvraag is afgewezen, heeft zij bij de kantonrechter deze procedure ahangig gemaakt waarin zij subsidiair vraagt om een verklaring voor recht dat zij werkneemster een redelijk voorstel heeft gedaan. Van omstandigheden die zouden kunnen leiden tot een deeltijdontslag is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake daarom en komt de door Woonwaarts verzochte verklaring voor recht niet voor toewijzing in aanmerking.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 19-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:7233

Zaaknummer: 10704399 \ HA VERZ 23-45

Rechters: F.M.Th. Quaadvliet

Advocaten: V.N. van Waterschoot en M.M.A.A. van Oosterhout

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:669 BW; 7:671b BW