

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkneemster. Werkneemster is ten onrechte in twee functies teruggeplaatst naar aanleiding van klachten over ongewenst gedrag. Billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 4 juli 2016 in dienst getreden bij Action als vulploegmedewerkster. Vanaf 18 juli 2022 bekleedt zij de functie van teamleider met een contractuele arbeidsduur van 16 uur per week. Na een volgende interne promotie start zij met ingang van 27 maart 2023 als assistent-bedrijfsleidster III. Op 16 en 18 april 2023 heeft Action meerdere klachten ontvangen over werkneemster. De klachten zien op beweerdelijk ongewenst gedrag door werkneemster, in de vorm van – onder meer – ongelijke behandeling, racistische/discriminerende uitlatingen, ongepaste opmerkingen en een negatieve invloed op de werksfeer. Op 1 mei 2023 heeft Action met twee klagers en werkneemster gesproken. De slotsom van het gesprek met werkneemster is dat Action besluit om – onder meer – de opleiding van werkneemster per direct stop te zetten, haar terug te plaatsen in de functie van winkelmedewerkster in een ander filiaal en haar contracturen terug te brengen naar 16 uur per week. Action bevestigt de inhoud van het gesprek en haar besluit per e-mail van 4 mei 2024 aan werkneemster. Op 8 mei 2023 meldt werkneemster zich ziek. Op 10 mei 2023 richt de advocaat van werkneemster zich voor het eerst tot Action met het verzoek om de kritiek op het functioneren van werkneemster nader toe te lichten en onderliggende stukken te verstrekken. Action geeft in haar reactie aan niet in te zien wat daar de toegevoegde waarde van is. Ook de herhaalde verzoeken van de advocaat van werkneemster op dit punt wijst Action af. Op 5 juni 2023 start werkneemster deze procedure en verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst en uitbetaling van de transitievergoeding en de billijke vergoeding. De kantonrechter heeft deze verzoeken toegewezen. Action heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Action betoogt dat partijen ten aanzien van de functiewijziging naar assistent-bedrijfsleidster III een voorbehoud zijn overeengekomen. Zij verwijst ter onderbouwing naar haar brief van 29 maart 2023 waarin dat voorbehoud is opgenomen en waarin melding wordt gemaakt van een proefperiode van zes maanden. Action stelt dat zij zich hiermee nadrukkelijk het recht heeft voorbehouden om werkneemster tijdens de proefperiode eenzijdig terug te plaatsen in functie. Daar volgt het hof Action niet in. Nu het hier gaat om een beding dat verstreckende gevolgen voor de werknemer kan hebben, is het hof van oordeel dat een werknemer daaraan alleen gebonden kan worden geacht op het moment dat hij of zij daar uitdrukkelijk mee heeft ingestemd. In dit geval kan niet worden aangenomen dat werkneemster dat heeft gedaan. De

brief waarin de proefperiode is opgenomen en die Action heeft overgelegd, is alleen namens Action ondertekend. Daarbij komt dat het beding over de proefperiode een bevoegdheid aan Action geeft tot terugplaatsing in functie. Naar het oordeel van het hof moet dat gelet op de context waarbinnen en het doel waarmee dat beding wordt afgesloten, worden uitgelegd als terugplaatsing in de functie die de betreffende werknemer had voordat hij/zij de promotie maakte. Niet in geschil is dat Action werkneemster in dit geval niet heeft teruggeplaatst in de functie die zij had voordat zij aan haar opleidingstraject begon, namelijk die van teamleidster, maar nog een niveau lager, namelijk die van winkelmedewerkster. Dit betekent dat ook als wordt aangenomen dat de proefperiode tussen partijen is overeengekomen, Action haar besluit tot terugplaatsing van werkneemster in de functie van winkelmedewerkster hier dus niet op kan baseren. Ook artikel 7:611 en artikel 7:613 BW kunnen het besluit tot terugplaatsing in de functie niet dragen. Er waren passende, minder ingrijpende alternatieven voor handen. Action heeft dan ook een onvoldoende zwaarwichtig belang bij de terugplaatsing. Daarnaast is het hof van oordeel dat Action ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Action is onzorgvuldig met de klachten omgegaan. Zo is er geen noemenswaardig onderzoek gedaan naar de klachten en werkneemster is het gesprek ingeroepen zonder dat zij zich kon voorbereiden. In dit gesprek is een zeer ingrijpend besluit genomen terwijl er minder ingrijpende maatregelen voor handen waren. Action is dan ook een billijke vergoeding verschuldigd aan werkneemster.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:3149

Zaaknummer: 200.334.671

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, M.P.C.J. van Bavel en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: L. Bijl en M.A. Knobben

Wetsartikelen: 7:611 BW , 7:613 BW en 7:671c BW