

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst hotelmedewerker ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Werknemer was bijna 24 jaar in dienst, had goede staat van dienst en is opeens en zonder daaraan ten grondslag liggend gemotiveerd besluit boventallig verklaard.

Feiten

Werknemer is in 1996 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Van der Valk International B.V. (hierna: Van der Valk) en was laatstelijk werkzaam als facilitair keukenmanager. Het loon van werknemer bedroeg laatstelijk € 4.584,68 bruto per maand te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Op 17 maart 2020 heeft Van der Valk aan werknemer medegedeeld dat zijn functie boventallig is. Op 7 mei 2020 heeft Van der Valk aan werknemer laten weten dat zijn functie structureel komt te vervallen en dat van herplaatsingsmogelijkheden niet is gebleken. Werknemer is vervolgens op initiatief van Van der Valk werkzaamheden op het gebied van buitenonderhoud gestart. Op 8 juli 2020 heeft werknemer aan Van der Valk medegedeeld dat het voorgestelde werk niet passend is. Bij brief van 16 september 2020 heeft Van der Valk een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. Bij beslissing van 1 december 2020 heeft het UWV de ontslagaanvraag afgewezen. Van der Valk heeft niet aannemelijk gemaakt dat er organisatorische veranderingen ten grondslag liggen aan het verval van de arbeidsplaats van werknemer, aldus het UWV. Van der Valk verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege bedrijfseconomische omstandigheden en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Bedrijfseconomische omstandigheden (a-grond)

Van der Valk heeft naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd dat de organisatorische verandering het nodig maakt dat de functie en de arbeidsplaats van werknemer komt te vervallen. Allereerst is onduidelijk wanneer én waarom de beslissing tot reorganisatie is genomen. Er is weliswaar een bestuursbesluit overgelegd van 14 oktober 2020, waarin staat dat de functie van werknemer vervalt, maar dit is verder niet toegelicht. Er is slechts in vermeld dat mede door COVID-19 de werkzaamheden die horen binnen de functie niet langer relevant zijn. Bovendien is dit bestuursbesluit pas nadat de ontslagaanvraag bij het UWV door Van der Valk was ingediend opgesteld. Stukken waaruit blijkt dat Van der Valk een

weloverwogen besluit heeft genomen tot reorganisatie waarbij de functie van werknemer daardoor zou moeten komen te vervallen ontbreken. Ook is Van der Valk onvoldoende duidelijk over de verdeling van de verschillende werkzaamheden van werknemer over aanwezige functies. Kortom, de bedrijfseconomische noodzaak voor het ontslag is niet aannemelijk geworden, zodat de arbeidsovereenkomst niet op de a-grond zal worden ontbonden.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

Op basis van het over en weer gestelde is de kantonrechter van oordeel dat er sprake is van een verstoring in de arbeidsverhouding. Die verstoring is met name ontstaan na de mededeling van Van der Valk dat de functie van werknemer vervalt en dat hij tuinonderhoud diende te gaan doen. Werknemer heeft ter zitting aangegeven dat hij door Van der Valk gekleineerd, genegeerd, geïsoleerd, gedemoniseerd en gefrustreerd wordt. Ook verklaart hij dat hij het laatste jaar niet graag bij Van der Valk gewerkt heeft. Gelet daarop is de kantonrechter van oordeel dat er sprake is van een wederzijds verstoorte arbeidsrelatie die ook duurzaam is verstoord, omdat de situatie zich al meer dan een jaar voordoet. De arbeidsovereenkomst wordt op de g-grond ontbonden, onder toekenning van de transitievergoeding van € 41.048,81 bruto.

Billijke vergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat de verstoring van de arbeidsverhouding uitsluitend te wijten is aan het handelen dan wel nalaten van Van der Valk en dat haar hiervan een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Dit ernstig verwijtbaar handelen bestaat eruit dat Van der Valk op 17 maart 2020 opeens aan werknemer heeft verklaard dat hij boventallig is, zonder dat daar een gemotiveerd genomen besluit aan ten grondslag lag. Van der Valk heeft hem per direct andere werkzaamheden laten verrichten die niet passend waren. Werknemer was in maart 2020 bijna 24 jaar in dienst en had een goede staat van dienst. Het had op de weg van Van der Valk gelegen om werknemer omtrent de (beoogde) reorganisatie beter te informeren en hoor- en wederhoor te laten plaatsvinden. Niet gebleken is dat Van der Valk concrete inspanningen heeft verricht om werknemer voor haar organisatie te behouden door het gesprek aan te gaan over de mogelijkheden. Zij heeft zich slechts verschuild achter de stelling dat de functie is vervallen. Bij de berekening van het inkomensverlies wordt uitgegaan van een jaar. De kantonrechter schat dit verlies op een bedrag van € 21.000 bruto per jaar. Mede rekening houdend met de psychische druk die werknemer het afgelopen jaar heeft ervaren, is een billijke vergoeding van € 25.000 bruto op zijn plaats. Dit bedrag wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2021:7113

Zaaknummer: 8999421 AZ VERZ 21-16 (E)

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: A.J.T.M. Oudenhoven en M.A.F.J. Hupkes-van den Brink

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW