

RECHTSPRAAK

werkneemster/Centriforce BV

Toerekening anciënniteit na overgang van onderneming en personeels-BV. Ontslag kennelijk onredelijk. Loondoorbetaling tijdens vrijstelling van werk slechts ten dele op vergoeding in mindering te brengen

Werkneemster is sinds 2005 in dienst van Certiforce in de functie van secretaresse. Daarvoor was zij eerst op uitzendbasis (1997) en later krachtens arbeidsovereenkomst (2000) werkzaam voor de Stichting Celbe. De Stichting Celbe is overgenomen door Certiforce Consultancy BV. Certiforce is de personeels-BV van de Certiforce Holding, waartoe ook Certiforce Consultancy BV behoort. Op 15 december 2008 is zij op non-actief gesteld. Op 10 maart 2009 heeft Certiforce een verzoek ingediend bij de kantonrechter dat strekte tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster. Dit verzoek is afgewezen omdat Certiforce niet voldoende aannemelijk had gemaakt dat zij voldoende initiatieven had ondernomen om werkneemster in haar functie van secretaresse te behouden en evenmin had aangetoond dat zij aan werkneemster cursussen of bijscholing had aangeboden om te kunnen voldoen aan het door Certiforce voorgestane niveau van het secretariaat. Certiforce heeft op 5 januari 2010 aan UWV WERKbedrijf een vergunning verzocht om de arbeidsverhouding met werkneemster te mogen opzeggen vanwege het vervallen van haar functie en niet kunnen herplaatsen van werkneemster. Het UWV WERKbedrijf heeft de ontslagvergunning verleend op 17 februari 2010. De arbeidsovereenkomst met werkneemster is door Certiforce opgezegd tegen 1 juni 2010. Werkneemster vordert thans schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Volgens haar is sprake van een valse reden en zijn de gevolgen van het ontslag te ingrijpend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst merkt de kantonrechter op dat wat de anciënniteit betreft, sprake is van een voortgezet dienstverband. De overgang van onderneming tussen Stichting Celbe en Certiforce Consultancy heeft ertoe geleid dat werkneemster in dienst is getreden van de personeels-BV Centriforce. Dit moet worden aangemerkt als een voortgezet dienstverband. De kantonrechter is van oordeel dat in vervolg op de beschikking van 31 maart 2009 van de kantonrechter waarbij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst werd afgewezen, Certiforce zich voldoende heeft ingezet om te trachten een alternatieve functie voor werkneemster te vinden. De kantonrechter is van oordeel dat een werkgever zijn organisatie op de door hem gewenste wijze dient te kunnen invullen. Het is aan de werkgever om te bepalen hoe en door wie bepaalde werkzaamheden worden verricht, ook als dat betekent dat sommige werkzaamheden over een aantal werknemers worden

verdeeld, terwijl deze vroeger door een aparte secretaresse werden verricht en de arbeidsplaats van laatstgenoemde aldus verval. Daarbij dienen wel de eisen van goed werkgeverschap in acht te worden genomen en dient derhalve serieus onderzocht te worden of een werkneemster herplaatst kan worden, eventueel in het concernverband, indien haar functie komt te vervallen. Weliswaar is Certiforce deze mogelijkheden pas na de beschikking van de kantonrechter serieus gaan onderzoeken, maar de kantonrechter heeft geen reden om te twijfelen aan het feit dat herplaatsing niet mogelijk bleek. Op grond van hetgeen hiervoor is overwogen, verwerpt de kantonrechter de stelling van werkneemster dat het ontslag is gegrond op een valse of voorgewende reden.

De kantonrechter is wel van oordeel dat aan werkneemster een vergoeding behoorde te worden aangeboden in het kader van de ontslagaanvraag, gelet op de inkomensachteruitgang die zij hierdoor heeft ondervonden, en het feit dat ten tijde van de beëindiging van de dienstbetrekking verwacht kon worden dat, gelet op haar leeftijd, het niet eenvoudig zou zijn om een gelijkwaardige functie elders te vinden. Aldus wordt het haar mogelijk gemaakt om een redelijke termijn te overbruggen naar het vinden van een andere dienstbetrekking. De kantonrechter houdt geen rekening met het feit dat aan werkneemster van september 2008 tot en met de periode in het najaar van 2009 waarin herplaatsing onderzocht is salaris is betaald, terwijl zij vrijgesteld was van werkzaamheden, aangezien het laten verstrijken van zo lange tijd om de mogelijkheden van herplaatsing te onderzoeken voor rekening en risico van werkgeefster dient te komen. Wel wordt rekening gehouden met de doorbetaling van loon onder vrijstelling van werkzaamheden vanaf 1 januari 2010. Alle hiervoor genoemde omstandigheden in aanmerking genomen, en rekening houdend met de duur van het dienstverband van 10 jaar, oordeelt de kantonrechter een schadevergoeding gelijk aan € 30.000 een redelijke en billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 07-04-2011

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2011:BQ3527

Zaaknummer: 709871

Rechters: E.J. Spoor

Advocaten: M. Ambags en E.G. Hoorn

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:611 BW en 7:663 BW