

RECHTSPRAAK

werkneemster/SIG Combibloc B.V.

Afwijzing ontbinding op verzoek werkneemster nadat werkgever een ontslagvergunning bij het UWV heeft aangevraagd en werkneemster een aangeboden vergoeding van bijna € 66.000 heeft geweigerd. Functieverval levert voor werkneemster geen veranderingen in de omstandigheden op.

Werkneemster is op 1 april 1977 als secretaresse in dienst getreden van (een rechtsvoorgangster van) SIG Combibloc. Op 15 januari 2014 is aan werkneemster meegedeeld dat het UWV wegens bedrijfseconomische redenen is verzocht toestemming te verlenen voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Aan werkneemster is een vaststellingsovereenkomst voorgelegd, waarin is bepaald dat aan werkneemster een vergoeding van bijna € 66.000 zal worden toegekend. Werkneemster heeft de vaststellingsovereenkomst niet getekend. Tot op heden heeft het UWV nog niet beslist op de ontslagaanvraag. Thans verzoekt werkneemster ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen, onder toekenning van een vergoeding met C=1,25. Zij stelt dat het vervallen van haar functie in de risicosfeer van SIG Combibloc valt en dat SIG Combibloc bij de ontslagaanzegging intimiderend is opgetreden met als gevolg dat werkneemster zich onder behandeling van een arts heeft gesteld en slaapmiddelen moet gaan gebruiken.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hetgeen zich tussen partijen afspeelt is een schoolvoorbeeld van waartoe het duale ontslagstelsel kan leiden. De werkgever begint een UWV-procedure om te ontkomen aan een vergoeding conform de aanbevelingen van de kring van kantonrechters en de werknemer begint daarom zelf een ontbindingsprocedure met de bedoeling een dergelijke vergoeding in de wacht te slepen. Bovendien wil de werknemer niet geconfronteerd worden met een kennelijk-onredelijk ontslagprocedure. De enkele stelling dat wegens een reorganisatie haar functie is komen te vervallen, levert voor werkneemster geen veranderingen van omstandigheden op als bedoeld in artikel 7:685 lid 2 BW. Dat kan anders zijn indien er sprake is van bijzondere omstandigheden, maar die zijn noch gesteld noch gebleken. Werkneemster heeft niet weersproken dat het aannemelijk is dat het UWV toestemming gaat verlenen voor de beëindiging van de arbeidsverhouding en er zijn geen feiten of omstandigheden naar voren gebracht waarom zij de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet kan afwachten en niet van haar gevergd kan worden – na opzegging – door te werken tot datum einde dienstverband. Het door werkneemster gedane beroep op aanbeveling 3.4 gaat niet op. Dit artikel en de toelichting daarop hebben betrekking op de omvang van de vergoeding en niet op de kwestie of zich veranderingen in de omstandigheden

voordoen. Hoewel de kritiek die werkneemster heeft op de wijze waarop SIG Combibloc de ontslagprocedure bij het UWV heeft ingeleid wordt onderschreven, is deze handelwijze niet aangevoerd als een gewichtige reden die een ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou kunnen rechtvaardigen. De door werkneemster gewraakte handelwijze is aangevoerd om een vergoeding te verkrijgen met C=1,25. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 12-02-2014

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2014:1055

Zaaknummer: 2716292 EJ VERZ 18-14

Rechters: M.H. van Rhijn

Advocaten: E.P. Cornel en E.F.M. van den Biesen

Wetsartikelen: 7:685 BW en Aanbeveling 3.4