

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Uitspraak commissie van beroep BVE is geen bindend advies, zodat er geen grond is om werkgever te veroordelen uitspraak na te leven. Opzegging arbeidsovereenkomst hoofd financiële zaken en deelnemerszaken bij de opleiding Horeca en Toerisme na reorganisatie niet kennelijk onredelijk.

Werknemer is sinds 2004 in dienst, laatstelijk in de functie van hoofd financiële zaken en deelnemerszaken bij de opleiding Horeca en Toerisme. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO BVE van toepassing. Als gevolg van een reorganisatie is werknemer boventallig verklaard. Vanaf 1 augustus 2012 is werknemer tijdelijk naar zijn oude afdeling teruggekeerd. Per 1 augustus 2013 is de arbeidsovereenkomst van werknemer opgezegd. Werknemer heeft tegen dit besluit beroep ingesteld bij de commissie van beroep BVE. De commissie van beroep heeft het beroep gegrond verklaard en geoordeeld dat werknemer ten tijde van de bestreden beslissing deel uitmaakte van de reguliere formatie. Werknemer vordert werkgever te veroordelen de uitspraak van de commissie van beroep na te leven, het ontslag in te trekken en het dienstverband te herstellen. Subsidiair beroept werknemer zich op de artikelen 7:681 BW en 7:682 BW (kennelijk onredelijk ontslag).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooropgesteld wordt dat volgens vaste rechtspraak van de HR (o.a. HR 9 november 2001, ECLI:NL:HR:2001:AB2752) een vereiste voor het als bindend advies kunnen aanmerken van een uitspraak van de commissie van beroep is dat dat ondubbelzinnig tussen partijen is overeengekomen. Daarvan is in dit geval geen sprake. Er bestaat geen grond werkgever te veroordelen de uitspraak van de commissie van beroep na te leven. Nu de arbeidsovereenkomst is opgezegd, valt niet in te zien op welke wijze de kantonrechter de arbeidsovereenkomst kan herstellen.

Voorts wordt geoordeeld dat de opzegging niet kennelijk onredelijk is. Van een valse of voorgewende reden voor ontslag is geen sprake. Niet gebleken is dat werknemer vanaf 1 augustus 2012 een vaste functieformatieplaats is gaan vervullen. Werkgever heeft zich voldoende ingespannen om werknemer te herplaatsen. De door werknemer gestelde belangen, met name zijn slechte arbeidsmarktpositie, zijn niet zodanig dat de gevolgen van de opzegging voor hem als te ernstig moeten worden beschouwd in vergelijking met het belang van werkgever. Meegewogen wordt dat werknemer zelf ervoor heeft gekozen om het outplacementtraject voortijdig te staken, terwijl het doel daarvan juist was om te trachten elders een dienstbetrekking te vinden. Ook heeft werknemer zelf besloten om niet in te

stemmen met de diverse beëindigingsvoorstellen van werkgever, ondanks de daarin begrepen vergoedingen. Tot slot wordt ook meegewogen dat werknemer na zijn ontslag geen bovenwettelijke WW-uitkering heeft aangevraagd, ondanks het feit dat hij op de mogelijkheid daarvan was gewezen door werkgever. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-11-2014

Zaaknummer: 2965289 CV EXPL 14-17073