

RECHTSPRAAK

Wolters Kluwer Nederland B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst na periode van tijdelijke vrijstelling van regulier werk om werkzaamheden voor OR te kunnen verrichten. Geen herplaatsingsmogelijkheden na functieverval. Uitleg overeenkomst aan de hand van Haviltexnorm.

Werknemer is sinds 1 augustus 1988 in dienst van (de rechtsvoorgangster van) Wolters Kluwer Nederland (hierna: WKNL). Sinds mei 2005 maakt werknemer deel uit van de OR, vanaf juni 2008 als voorzitter. Daarnaast is werknemer sinds 2013 lid en vicevoorzitter van de centrale ondernemingsraad (hierna: COR) en sinds mei 2009 voorzitter van de Europese Ondernemingsraad (Euro OR), waarvoor hij in mei 2013 wordt herkozen. WKNL verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verandering in de omstandigheden en voert het volgende aan. Als gevolg van een wijziging van de organisatiestructuur binnen de Business Unit Legal is per 1 oktober 2012 de functie van werknemer als Private Label Uitgever formeel komen te vervallen. Werknemer had als voorzitter van de OR expertise opgedaan en getoond in het kader van verschillende reorganisatietrajecten. Besloten is de arbeidsovereenkomst nog niet te beëindigen. Daarbij is bevestigd dat WKNL zou blijven streven naar herplaatsing van werknemer, zodra de OR taken dat weer toelieten. Inmiddels zijn de grote reorganisaties verleden tijd en zijn de taken van de OR tot normale proporties gereduceerd, zodat het voorzitterschap van de OR met een gewone functie kan worden gecombineerd. Binnen WKNL is geen passende functie voor werknemer beschikbaar. Er wordt een vergoeding aangeboden van € 270.400 bruto en een vergoeding van een outplacementtraject van € 4.000. Het verweer van werknemer strekt tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek houdt geen verband met enig opzegverbod (art. 7:670 lid 4 BW). WKNL legt aan haar verzoek ten grondslag dat werknemer tot 1 mei 2015 was vrijgesteld van werk, conform de aan hem in de brief van 17 september 2012 bevestigde afspraak, en dat is gebleken dat er binnen WKNL geen functies beschikbaar zijn waarin werknemer kan worden herplaatst. De betwisting van werknemer dat hij de brief van 17 september 2012 heeft ontvangen, acht de kantonrechter niet aannemelijk. Werknemer betwist alleen de afspraak die betrekking heeft op de einddatum van de vrijstelling en geeft bovendien aan dat hij afspraken altijd schriftelijk laat bevestigen. In maart en april 2015 heeft voorts een gesprek plaatsgevonden over uitvoering van de afspraken in de brief. Werknemer heeft toen niet gemeld dat hij de brief of de afspraken niet kent. De volgende vraag is hoe de

betreffende afspraak moet worden uitgelegd. Onder verwijzing naar Haviltex (HR 13 maart 1981, *NJ* 1981/635) wordt geoordeeld dat werknemer in verband met zijn werkzaamheden voor de (Euro) OR is vrijgesteld van werk in een reguliere functie. Deze vrijstelling duurt tot 1 mei 2015, tenzij werknemer op een eerder moment geen werkzaamheden meer voor de OR dan wel de Euro OR verricht. Dit laatste heeft zich niet voorgedaan, zodat de vrijstelling op 1 mei 2015 eindigt. Aannemelijk is geworden dat er binnen WKNL geen herplaatsingsmogelijkheden zijn. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden. Tegen de door WKNL aangeboden vergoeding met toepassing van het sociaal plan is door werknemer inhoudelijk geen verweer gevoerd. De aangeboden vergoeding wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 31-08-2015

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2015:6360

Zaaknummer: 4215811 \ HA VERZ 15-228 \ 693 \ 420

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: A.D. Putker-Blees en R.E. Waversveld

Wetsartikelen: 7:670 lid 4 BW en 7:685 BW