

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkgeefster heeft op redelijke gronden kunnen besluiten de functie van werknemer te laten vervallen. Opzegging niet strijdig met artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW. Verzoek werknemer tot herstel van de arbeidsovereenkomst dan wel toekenning billijke vergoeding afgewezen.

Werknemer is op 3 november 2014 in dienst getreden bij werkgeefster en was laatstelijk werkzaam in de functie van verkoopleider. Op 16 november 2015 heeft werkgeefster werknemer geïnformeerd dat zijn functie komt te vervallen, omdat zijn taken en verantwoordelijkheden worden herverdeeld over meerdere medewerkers. Werkgeefster heeft op 13 november 2015 een verzoek ingediend voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Op 3 december 2015 is werknemer op non-actief gesteld, waarop werknemer zich bij brief van zijn gemachtigde d.d. 3 december 2015 beschikbaar heeft gehouden voor het verrichten van zijn werkzaamheden en heeft verzocht om deze te mogen aanvangen. Het UWV heeft op 8 januari 2016 aan werkgeefster toestemming gegeven voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Vervolgens heeft werkgeefster op 13 januari 2016 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 14 januari 2016. Werknemer verzoekt primair werkgeefster te veroordelen de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht te herstellen. Subsidiair verzoekt werknemer werkgeefster te veroordelen tot betaling van (onder meer) een billijke vergoeding van € 350.000. Werknemer legt aan zijn verzoek onder meer ten grondslag dat werkgeefster weliswaar bedrijfseconomische redenen aan de ontslagaanvraag ten grondslag heeft gelegd, maar dat gebleken is dat in werkelijkheid ontevredenheid over het functioneren van werknemer de reden is dat wordt gestreefd naar beëindiging van het dienstverband.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De stelling van werknemer in het onderhavige verzoek dat de organisatorische veranderingen noch de financiële situatie van werkgeefster een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst vormen, zijn gelijklopend aan de stellingen van werknemer die in dit verband reeds door het UWV zijn getoetst. De kantonrechter ziet geen aanleiding om op dit punt anders te oordelen dan het UWV. Door werkgeefster is immers ter zitting gemotiveerd betwist dat het haar bedrijfseconomisch voor de wind gaat. Verder is werknemer aangenomen om het (gevreesde en te verwachten) wegvallen van een ernstig zieke collega op te vangen. Nu voornoemde collega weer volledig inzetbaar blijkt te zijn, heeft dit tot gevolg dat de functie van werknemer weer komt te vervallen. Binnen de organisatie van werkgeefster zijn voor werknemer geen passende

functies voorhanden. De stelling van werknemer dat door werkgeefster een valse of voorgewende reden is aangevoerd wordt door werkgeefster evenzeer gemotiveerd betwist. Voor wat betreft een gesprek van 3 december 2015, waarin werkgeefster werknemer de nodige verwijten heeft gemaakt, heeft werkgeefster toegelicht dat dit gesprek gezien moet worden in de context van de provocerende houding van werknemer in de periode ná de ontslagaanzegging. Alle omstandigheden in aanmerking genomen, heeft werkgeefster naar het oordeel van de kantonrechter op redelijke gronden kunnen besluiten de functie van werknemer te laten vervallen. De conclusie is dat de opzegging niet strijdig is met artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW. Het verzoek om werkgeefster te veroordelen de arbeidsovereenkomst (met terugwerkende kracht) te herstellen, wordt daarom afgewezen. Voor toekenning van een billijke vergoeding is, gelet op het voorgaande, evenmin plaats.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 29-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2016:1388

Zaaknummer: 4813970

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: I. Luijt-Visser

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel a BW en 7:682 BW