

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst om bedrijfseconomische redenen toegewezen. Werkgever heeft vrijheid om organisatie naar eigen inzicht in te richten. Toekenning van transitievergoeding en afwijzing billijke vergoeding vanwege ontbreken ernstig verwijtbaar handelen werkgever.

Feiten

Werknemer is sinds 15 mei 2006 in dienst bij Oudkerk B.V. (hierna: Oudkerk). Oudkerk heeft het UWV om bedrijfseconomische redenen om toestemming gevraagd om werknemer te mogen ontslaan. Het UWV heeft dit verzoek op 20 mei 2019 geweigerd. Oudkerk stelt dat de arbeidsplaats van werknemer vervallen is en dat herplaatsing binnen haar bedrijf niet mogelijk is. Oudkerk verzoekt daarom de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Werknemer verzoekt primair afwijzing van dit verzoek en subsidiair een transitievergoeding en een billijke vergoeding, alsmede vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsplaats van werknemer inderdaad vervallen is en dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding, te weten de a-grond. Het verzoek van Oudkerk om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wordt daarom toegewezen per 1 januari 2020. Oudkerk heeft voldoende en plausibel aangetoond dat economische omstandigheden haar tot bezuinigen en het anders inrichten van haar organisatie verplichten. Het kan uiteraard zo zijn dat andere keuzes van Oudkerk tot gevolg zouden hebben dat werkgever zijn baan wel had kunnen behouden, maar het is uiteindelijk aan Oudkerk om haar bedrijf naar eigen inzicht in te richten. Dat Oudkerk daarbij de grenzen van het redelijke heeft overschreden is niet gebleken. De kantonrechter is anders dan werknemer van oordeel dat zijn functie niet uitwisselbaar is met de functie van de twee andere medewerkers, al is het maar omdat, zoals blijkt uit het oordeel van het UWV, werknemer ongeveer € 1.000 meer verdient dan zijn twee collega's. Het UWV heeft de door Oudkerk gevraagde toestemming geweigerd omdat de mogelijkheid om werkgever binnen Oudkerk te herplaatsen niet gedegen is onderzocht. Oudkerk heeft echter in deze procedure voldoende onderbouwd waarom zij de gehanteerde werkwijze heeft gekozen. Daarbij heeft zij naar het oordeel van de kantonrechter in redelijkheid kunnen handelen als zij deed. Werknemer noemt een aantal functies waarvoor hij in aanmerking dacht te kunnen komen, maar daartegenover noemt Oudkerk plausibele argumenten die voor Oudkerk tot het oordeel leiden dat werknemer niet geschikt is voor die

functies.

Vergoedingen

Omdat de arbeidsovereenkomst van werknemer ten minste 24 maanden heeft geduurd heeft hij recht op een transitievergoeding. Voorts oordeelt de kantonrechter dat het verzoek tot betaling van een billijke vergoeding niet toewijsbaar is. Dat Oudkerk ernstig verwijtbaar gehandeld of nagelaten heeft, baseert werknemer namelijk enkel op de veronderstelling dat Oudkerk van hem af wil sinds hij in 2014 een sollicitatiegesprek voerde met een klant van Oudkerk. Dat deze veronderstelling klopt, is echter niet gebleken.

Concurrentie- en relatiebeding

Dit verzoek wordt toegewezen omdat tijdens de mondelinge behandeling is gebleken dat Oudkerk hiermee instemt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:10746

Zaaknummer: 7923411 VZ VERZ 19-15494

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: R.C.M. Klatten en M.L. Egeter

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671a BW, 7:671b BW en 7:673 BW