

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de a-grond, nadat het UWV twee keer toestemming tot opzegging heeft geweigerd. Unieke functie; afspiegelingsbeginsel niet aan de orde. Herplaatsing niet mogelijk.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2013 voor onbepaalde tijd bij Trimodal Europe B.V. in dienst getreden in de functie van Key Account Manager. Trimodal Europe Beheer heeft in 2013 een agentuurovereenkomst gesloten met het in Zwitserland gevestigde ChemOil Logistics AG (hierna: ChemOil) met betrekking tot de vertegenwoordiging door Trimodal Europe als handelsagent van ChemOil in de Benelux. Werkneemster was als enige werknemer van Trimodal Europe werkzaam voor ChemOil. ChemOil heeft besloten om de vertegenwoordiging door Trimodal Europe voor de Benelux te beëindigen. Trimodal Europe heeft op 15 april 2020 aan het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst tussen partijen op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Deze aanvraag is door Trimodal Europe op 12 mei 2020 weer ingetrokken. Vervolgens heeft Trimodal Europe op 12 mei 2020 weer een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. In haar aanvraag heeft Trimodal Europe zich op het standpunt gesteld dat sprake is van een payrollconstructie. Bij beslissing van 14 augustus 2020 heeft het UWV de gevraagde toestemming geweigerd, omdat volgens het UWV in onvoldoende mate is komen vast te staan dat er sprake is van een payrollconstructie, waarbij Trimodal Europe slechts optreedt als payrollwerkgever van werkneemster. Tot slot heeft Trimodal Europe op 18 augustus 2020 weer een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. In haar aanvraag heeft Trimodal Europe zich op het standpunt gesteld dat geen sprake is van een payrollconstructie. Bij beslissing van 25 september 2020 heeft het UWV de gevraagde toestemming eveneens geweigerd, omdat de nieuwe aanvraag gebaseerd is op feiten en omstandigheden die Trimodal Europe op het moment van de vorige aanvraag ook bekend waren/konden zijn. Werkneemster verricht vanaf 15 april 2020 geen werkzaamheden meer voor Trimodal Europe. Werkneemster is vanaf 21 april 2020 vrijgesteld van werk en heeft betaald verlof. Trimodal Europe verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden.

Oordeel

A-grond

Toepassing van het afspiegelingsbeginsel is niet aan de orde als een unieke functie komt te vervallen. Trimodal Europe heeft gesteld dat werkneemster een unieke functie heeft. Werkneemster heeft dat weliswaar betwist en daartoe aangevoerd dat haar functie

uitwisselbaar is met de functie van Manager Sales Intermodaal bij NVOCC die door X wordt bekleed, maar Trimodal Europe heeft tijdens de mondelinge behandeling uitvoerig toegelicht dat X (ook) verantwoordelijk is voor het leidinggeven aan het team Customer Service Intermodaal, terwijl de functie van werkneemster geen leidinggevende taken kent en dat zij bij Trimodal Europe ook nooit leiding heeft gegeven. Voorts heeft Trimodal Europe gesteld dat X daarnaast ook nog operationele taken verricht, waarvoor hij in de praktijk 24/7 beschikbaar is, en dat ook die taken niet tot de functie en werkzaamheden van werkneemster behoren. Werkneemster heeft dat niet betwist. Vastgesteld moet dan ook worden dat de beide functies niet vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functies. Daarbij komt nog dat een zeer aanzienlijk verschil in salariëring bestaat tussen de beide functies. Het salaris van werkneemster bedraagt € 6.581,48 bruto per maand, terwijl het salaris van X thans 'slechts' € 4.820 bruto per maand bedraagt, derhalve een verschil van (maar liefst) 27%. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat werkneemster een unieke functie heeft, zodat toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet aan de orde is. Werkneemster heeft dat niet betwist en zij heeft ook geen concrete, voor haar passende, functies die er zouden zijn aangedragen. Dit betekent dat de kantonrechter ervan uitgaat dat herplaatsing van werkneemster niet mogelijk is. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de kantonrechter het verzoek van Trimodal Europe tot ontbinding op de a-grond zal toewijzen.

Billijke vergoeding?

De kantonrechter acht de wijze waarop Trimodal Europe sinds de opzegging van de agentuurovereenkomst door ChemOil met werkneemster is omgegaan niet chique. Trimodal Europe heeft steeds pas nadat zij de diverse ontslagaanvragen bij het UWV had ingediend werkneemster daarvan in kennis gesteld. Trimodal Europe heeft geen open kaart gespeeld jegens werkneemster. Y heeft tijdens de zitting nog wel aangevoerd dat hij dat niet heeft gedaan, omdat anders misschien het risico bestond dat werkneemster zich zou ziek melden, maar een dergelijke veronderstelling, die kennelijk nergens op was gebaseerd, mag geen reden zijn om werkneemster in het ongewisse te laten omtrent het voortbestaan van haar arbeidsovereenkomst. Bovendien had het voor de hand gelegen dat Trimodal Europe voorafgaand aan de eerste ontslagaanvraag bij het UWV had onderzocht of er herplaatsingsmogelijkheden bestonden voor werkneemster en in dat kader een herplaatsingsgesprek met werkneemster had gevoerd. Trimodal Europe heeft dat echter niet gedaan. Vaststaat echter wel dat de eventuele herplaatsingsmogelijkheden aan de orde zijn geweest voordat het ontslag is gegeven. Dat is het vereiste. Het voorgaande betekent dat de handelwijze van Trimodal Europe weliswaar niet de schoonheidsprijs verdient, maar dat niet kan worden gezegd dat zij zodanig heeft gehandeld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen jegens werkneemster. Er is dan ook geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:1178

Zaaknummer: 8809650 VZ VERZ 20-18235

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: H.E. Meerman en M. van Wensveen

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub a BW en 13 Ontslagregeling