

RECHTSPRAAK

Voor werknemer werd vlak na overgang van onderneming een ontslagvergunning verleend. Kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van opzegging wegens overgang van onderneming, maar vernietigt wel de opzegging vanwege niet voldoen aan herplaatsingsplicht en wederindiensttredingsvoorwaarde.

Feiten

Werknemer is op 6 mei 2019 in dienst getreden bij Uber in de functie van Regional Marketing Lead. In die functie was hij werkzaam voor heel Europa. Uber heeft op 1 september 2019 de afdeling waarvoor werknemer werkzaam was overgedragen aan Jumping Bicycles Holding B.V. (hierna: Jump). Werknemer is mee overgegaan. Jump heeft per 15 juni 2020 haar activiteiten wereldwijd overgedragen aan Lime Network B.V. (hierna: Lime), waarbij werknemer wederom mee over is gegaan. Bij brief van 7 juli 2020 heeft Lime voor werknemer een ontslagvergunning gevraagd, op basis van bedrijfseconomische redenen. Op 8 juli 2020 heeft Lime werknemer een voorstel gedaan de arbeidsovereenkomst met een vaststellingsovereenkomst te beëindigen. Werknemer heeft dit voorstel van de hand gewezen. Na twee schriftelijke ronden heeft het UWV op 26 oktober 2020 de gevraagde vergunning verleend. De vergunning vermeldt onder meer: “Voorafgaand aan de overgang van onderneming heeft er een reorganisatie plaats gevonden, waardoor de afdeling marketing is gewijzigd. Het standpunt van werknemer heeft daarom niet tot een andere beslissing kunnen leiden, aangezien de functie van Marketing Manager na de reorganisatie en voorafgaand aan de overgang van onderneming al niet meer bestond. Dat werknemer van de reorganisatie niet op de hoogte is gebracht doet hier niet aan af. Er is dan ook geen sprake van een opzegverbod wegens overgang van onderneming, maar een zogenaamde ETO-reden, namelijk organisatorische en/of technologische veranderingen.”

Aan de vergunning wordt een wederindiensttredingsvoorwaarde gekoppeld. Bij brief van 30 oktober 2020 heeft Lime de arbeidsovereenkomst opgezegd, met gebruikmaking van de gegeven ontslagvergunning, tegen 1 november 2020. Uit een e-mail van 4 januari 2021 blijkt dat er binnen het concern vacatures zijn voor marketingmanagers voor EMEA en Noord-Amerika. Het betreft vacatures voor de steden Brussel, Berlijn, Warschau, Dublin, New York en Chicago. Werknemer vordert vernietiging van de opzegging, inclusief tewerkstelling en loondoorbetaling. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag dat de ontslagvergunning ten onrechte is verleend, omdat het hier wel degelijk zou gaan om een ontslag wegens de overgang van onderneming en daarom het opzegverbod van artikel 7:670 lid 8 BW geldt.

Oordeel

Opzegging wegens overgang?

Geoordeeld wordt dat Lime in voldoende mate aannemelijk heeft gemaakt dat het hier niet gaat om een opzegging wegens overgang van onderneming. Daarom geldt het opzegverbod van artikel 7:670 lid 8 BW hier niet. Doorslaggevend hierbij is dat al voor de overgang bij Lime een reorganisatie was doorgevoerd, waarbij de (centrale) marketingmanagersfuncties waren komen te vervallen. De kantonrechter is het met werknemer eens dat hij niet door Lime (voorafgaand aan de ontslagaanvraag) naar behoren is geïnformeerd over het vervallen van zijn functie. Dat is niet netjes, maar doet aan het bovenstaande niet af.

Redelijke grond voor de opzegging?

Naar het oordeel van de kantonrechter is er inderdaad sprake van het verval van de arbeidsplaats van werknemer als gevolg van de reorganisatie bij Lime wereldwijd. Dat betekent dat er geen marketingmanagersfunctie meer was in Amsterdam en ook geen centrale marketingrol wereldwijd, terwijl een centrale marketingrol wereldwijd ook niet in het verschiep lag. Daarom kan niet gezegd worden dat Lime geen redelijke grond had om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

Ligt herplaatsing in de rede?

Geoordeeld wordt dat in deze zaak ervan uit moet worden gegaan dat herplaatsing van werknemer in een passende functie wel mogelijk is en (daarom) ook in de rede ligt. Het is naar het oordeel van de kantonrechter evident dat Lime niet aan haar inspanningsverplichting heeft voldaan. Zij heeft ter zitting verklaard dat de vacatures er inderdaad momenteel zijn, maar dat Lime hier verder geen rol in kan spelen omdat de vacatures andere vennootschappen binnen de groep betreffen en Lime hierover geen zeggenschap heeft. Van Lime wordt een actieve, op de persoon van de werknemer gerichte benadering gevergd. Het enkel wijzen op vacatures is onvoldoende. De functies lijken op grond van de beschrijving passend, waarbij de kantonrechter opmerkt dat van werknemer onder de geschetste omstandigheden gevergd kan worden met een lager salaris genoeg te nemen. Hieraan voegt de kantonrechter nog toe dat migratie- of verhuisproblemen hier niet aan de orde hoeven te zijn nu de vacante functies "remote" kunnen worden uitgeoefend. Geoordeeld wordt dan ook dat Lime niet heeft voldaan aan het herplaatsingsvereiste.

Wederindiensttredingsvoorwaarde

Geoordeeld wordt dat het in de vacatures niet dezelfde werkzaamheden betreft maar wel vergelijkbare, zij het tegen een mogelijk lager salaris. Lime had binnen het concern moeten kijken naar passende functies. Dat heeft Lime niet gedaan en daarom is de kantonrechter van oordeel dat zij heeft gehandeld in strijd met de wederindiensttredingsvoorwaarde.

Omdat Lime zich niet heeft ingespannen werknemer te herplaatsen en zij daarnaast heeft

gehandeld in strijd met de wederindiensttredingsvoorwaarde zal de opzegging worden vernietigd en zullen de verzoeken tot tewerkstelling en loondoorbetaling worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:798

Zaaknummer: 8885376 EA VERZ 20-877

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: M. de Jong en L.J. de Vroe

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:669 BW, 7:670 BW, 7:673 BW, 7:681 BW en Artikel 9 Ontslagregeling