

## RECHTSPRAAK

### ***Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. Toegekende bonusaandelen dienen te worden gevest.***

#### *Feiten*

Werkneemster is sinds 1 november 2001 voor onbepaalde tijd in dienst van werkgeefster, laatstelijk als Senior Director Project Management. Op 11 september 2020 heeft het UWV de gevraagde toestemming om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen geweigerd. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens het vervallen van de arbeidsplaats van werkneemster.

#### *Oordeel*

#### *a-grond*

Het UWV heeft ten onrechte geconcludeerd dat de afdeling X niet naar behoren functioneert, nu in deze procedure voldoende duidelijk is geworden dat er geen sprake is van een dergelijke ‘afdeling’ binnen werkgeefster. Het UWV leek het eerder in haar overweging wel bij het juiste eind te hebben, toen het overwoog dat de ‘rol van werknemer overbodig is geworden’. Dit is waar het, naar het oordeel van de kantonrechter, ook in het kort op neerkomt. Omdat het aansturen en coördineren – de essentie van de rol van werkneemster – aldus niet tot een aantoonbare meerwaarde voor de bedrijfsvoering van werkgeefster heeft geleid, het is zelfs kostbaarder gebleken, heeft werkgeefster goede gronden gehad om het besluit te nemen om geen medewerker meer in die rol aan te stellen. De kantonrechter komt dan ook tot de conclusie dat werkgeefster in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen om de functie van werkneemster te laten vervallen en ook dat dit noodzakelijk was om tot een efficiëntere bedrijfsvoering te komen. Vervolgens komt de vraag aan de orde of werkgeefster de juiste ontslagvolgorde heeft aangehouden en daarbij het afspiegelingsbeginsel terecht buiten beschouwing heeft gelaten. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster voldoende betwist dat de omstandigheden die werkneemster heeft genoemd, die volgens haar zouden maken dat haar functie gelijk is aan die van B, die conclusie niet kunnen dragen. Werkneemster heeft erop gewezen dat B op hetzelfde ‘management level’ zit, dezelfde ‘job title’ en ‘job code’ heeft, maar werkgeefster heeft betwist dat dit doorslaggevende omstandigheden zijn. Werkgeefster heeft – onbetwist – gesteld dat het ‘management level’ feitelijk slechts iets zegt over de salariëring van medewerkers en niet over de functie-inhoud. Ook uit de omstandigheid dat B en werkneemster dezelfde trainingen zouden volgen, volgt niet dat hun rollen hetzelfde zijn. Uit het voorgaande volgt dat, gelet op de inhoud van de

functies van werknemster en B, deze niet onderling uitwisselbaar zijn en dat werkgeefster dan ook niet B had hoeven voor te dragen voor ontslag, in plaats van werknemster. Ten aanzien van de vraag of werkgeefster heeft voldaan aan de op haar rustende herplaatsingsverplichting, oordeelt de kantonrechter als volgt. Van de functies waarop werknemster heeft gesolliciteerd is gebleken dat een aantal niet als passend kan worden aangemerkt, omdat de standplaats voor de functie in een ander land, waar werkgeefster ook is gevestigd, is gelegen en het is de kantonrechter niet gebleken dat werknemster zich bereid heeft verklaard om voor haar werk, zij het tijdelijk of permanent, naar het buitenland te vertrekken.

Al met al kan dan ook niet worden geconcludeerd dat werkgeefster de op haar rustende herplaatsingsverplichting heeft geschonden. Uit het voorgaande volgt dat het verzoek van werkgeefster tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden toegewezen, op grond van artikel 7:669 lid 3 onder a BW. Naar het oordeel van de kantonrechter bestaat er evenwel geen aanleiding om aan werknemster, naast de transitievergoeding, ook een billijke vergoeding toe te kennen.

#### *RSU-aandelen*

Werknemster voert verder aan dat zij recht heeft op de door haar opgebouwde RSU-aandelen. De kantonrechter constateert dat, hoewel de ‘Award does not create any entitlement to future Awards’, in de onderneming van werkgeefster in het geval van werknemster sprake is van een situatie waarin over een aantal jaren toekenning van deze aandelen heeft plaatsgevonden. Verder blijkt dat de zogenoemde ‘sole discretion’ van werkgeefster volgens het door werkgeefster zelf opgestelde plan in zoverre afwezig is dat de toekenning van RSU’s verbonden is aan de prestatie van de werknemer en de individueel gestelde doelen die door de werknemer gehaald (moeten) worden. Naar het oordeel van de kantonrechter is de wel of niet-toekenning van RSU’s daarmee binnen het bereik van het goedwerkgeverschap (ex art. 7:611 BW) komen te vallen. De kantonrechter zal thans onderzoeken of werkgeefster in het onderhavige geval in strijd heeft gehandeld met het goed werkgeverschap door in de omstandigheden van deze zaak de toegekende maar niet geveste RSU’s niet toe te kennen. De kantonrechter is van oordeel dat, wanneer in het geval van het plotseling overlijden van de werknemer tijdens het dienstverband (en van de change in control) wel uitgekeerd wordt, maar in het geval dat de werknemer om bedrijfseconomische redenen boventallig wordt verklaard en daar op geen enkele wijze debet aan is en er in het geheel geen schuld aan heeft dat niet voldaan wordt aan de eis dat de arbeidsovereenkomst nog bestaat ten tijde van het lopen van het RSU-plan, het in strijd is met goedwerkgeverschap indien in zo’n geval niet alsnog tot uitkering wordt overgegaan bij het, enkel en alleen door de werkgever zelf veroorzaakte, einde van het dienstverband. Volgens de eigen opgave van de werkgever zijn aan werknemster toegekend (maar nog niet ‘gevest’) 164 en 134 RSU’s. Deze dienen alsnog te worden gevest. Werkgeefster zal daartoe worden veroordeeld.

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 10-03-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2021:998

**Zaaknummer:** 8965337 / ME VERZ 21-9

**Rechters:** J.J.M. de Laat

**Advocaten:** P.J. de Groen en R.H. Stam

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 1 sub b BW en 7:66g lid 3 sub a BW