

RECHTSPRAAK

Werkgeefster die Senior Business Partner, in afwachting van en vooruitlopend op beslissing UWV op ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen, vrijstelt van werkzaamheden en niet toelaat tot lopende deals, handelt in strijd met goed werkgeverschap. Vordering tot werkhervatting toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 2 september 2016 in dienst getreden bij werkgeefster als Senior Business Partner op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en werkt thans op basis van een salaris van € 11.729,56 bruto per maand. Daarnaast is er een bonusregeling van toepassing. In 2020 was werknemer werkzaam op verschillende deals, waaronder twee Nederlandse. Een van deze deals is in oktober 2020 onverwacht verloren, de andere is eind december 2020 afgesloten. Eind oktober 2020 is werknemer na zeven maanden van deze nog lopende deal afgehaald. Op 24 maart 2021 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat zijn functie is komen te vervallen als gevolg van bedrijfseconomische redenen en dat zij daarom geen andere mogelijkheid ziet dan zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer heeft werkgeefster op 1 april 2021 schriftelijk laten weten niet in te stemmen met een beëindiging van zijn werkzaamheden en haar verzocht hem weer in staat te stellen zijn werkzaamheden te verrichten. Werkgeefster heeft hieraan (tot op zekere hoogte) meegewerkt. Werknemer kan werkzaamheden verrichten, maar bij welke deal is afhankelijk van het stadium waarin de deal zich bevindt, ervan uitgaande dat het dienstverband eindig is. Werkgeefster heeft intussen een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. Werknemer vordert onder meer de veroordeling van werkgeefster om hem in de gelegenheid te stellen zijn werkzaamheden met alle taken en bevoegdheden te hervatten en hem toegang te verlenen tot alle systemen, data, lopende deals en nieuwe deals.

Oordeel

Bij de beoordeling van de vordering van werknemer staat de vraag centraal of de handelwijze van werkgeefster in strijd is met het goed werkgeverschap. Volgens de kantonrechter heeft werkgeefster onvoldoende weersproken dat de werkzaamheden die werknemer nu toebedeeld heeft gekregen in feite zijn aan te merken als Business Development, welke geen reëel uitzicht bieden op het sluiten van deals. Eveneens staat vast dat werknemer sinds oktober 2020 geen enkele deal meer heeft toegewezen gekregen. Werkgeefster stelt dat de kantonrechter niet op de beslissing van het UWV mag vooruitlopen, maar dat is in feite wat zij zelf wel doet, door werknemer niet in te zetten op deals met een (lange) looptijd en ervan uit te gaan dat het

dienstverband eindig is. Het is de kantonrechter niet duidelijk gemaakt dat ervan mag worden uitgegaan dat de ontslagvergunning inderdaad zal worden verleend, onder meer vanwege het feit dat sinds maart 2021 twee nieuwe leden aan het team van werknemer zijn toegevoegd. Werkgeefster heeft in ieder geval geen bedrijfseconomisch overzicht overgelegd waaruit de noodzaak tot inkrimping blijkt en niet tot nauwelijks onderbouwd waarom een goede bedrijfsvoering zou meebrengen dat de functie van werknemer boventallig moet worden verklaard. Daarnaast is het maar de vraag of werkgeefster het afspiegelingsbeginsel juist heeft toegepast en of zij aan haar herplaatsingsplicht heeft voldaan. Ten slotte acht de kantonrechter het belang van werknemer om vanuit een werkende situatie verweer te kunnen voeren tegen de ontslagaanvraag groot. Het belang van werknemer geeft dan ook de doorslag naar het oordeel van de kantonrechter. De vordering tot wedertewerkstelling wordt toegewezen en werknemer wordt ook weer toegelaten tot de deal waarvan hij in oktober 2020 af is gehaald. Ter zitting is namens werkgeefster verklaard dat dit destijds is gedaan op verzoek van de klant, maar dat is niet concreet toegelicht. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat er geen valide reden is geweest om werknemer van deze deal af te halen, zodat zijn vordering om weer tot die deal te worden toegelaten zal worden toegewezen. Met betrekking tot de vordering om hem toegang te geven tot alle nieuwe deals zal de kantonrechter de vordering aldus toewijzen dat werkgeefster hem bij het meedingen naar die deals op dezelfde manier dient te behandelen als voorheen (dus zonder rekening te houden met de aangevraagde ontslagvergunning in combinatie met de te verwachten duur van de deal).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2073

Zaaknummer: 9157108 UV EXPL 21-62 SGK/44740

Rechters: P. Krepel

Advocaten: E.J. Nieuwenhuys en R.E.G. Scheepstra

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:671a BW