

RECHTSPRAAK

Vervallen arbeidsplaats. Werkgeefster en werknemer leken andere verwachtingen van elkaar te hebben, hetgeen kan betekenen dat disfunctioneren ten grondslag aan het ontslag ligt en niet dat de functie moest vervallen voor een doelmatige bedrijfsvoering.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 april 2021 bij Sensara B.V. in dienst getreden (hierna: Sensara) in de functie van business development-manager op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Sensara heeft aangegeven dat de resultaten van werknemer in zijn functie van business development-manager niet op het verwachte niveau zitten. Op 22 december 2021 heeft Sensara toestemming aan het UWV gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Op 10 februari 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld bij Sensara. Op 21 februari 2022 heeft het UWV aan Sensara toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Werkgever heeft aannemelijk gemaakt dat sprake is van bedrijfseconomische redenen waardoor het noodzakelijk is dat de arbeidsplaats van werknemer structureel komt te vervallen. Per brief van 25 februari 2022 heeft Sensara de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 april 2022. Werknemer verzoekt onder meer Sensara te veroordelen om primair aan hem een billijke vergoeding en schadevergoeding te betalen en subsidiair de arbeidsovereenkomst te herstellen met terugwerkende kracht en Sensara te veroordelen aan hem een schadevergoeding te betalen vanwege het niet ter beschikking stellen van een leaseauto. Volgens werknemer heeft het UWV ten onrechte toestemming verleend aan Sensara om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Volgens werknemer heeft Sensara namelijk een valse reden voor ontslag gegeven. De arbeidsplaats van werknemer komt niet structureel te vervallen en er is niet voldoende vooruitgekeken om te beoordelen of er nog een noodzaak bestaat tot het laten vervallen van de arbeidsplaats van werknemer. Volgens Sensara is werknemer niet geslaagd in de aan hem door Sensara verstrekte opdracht. Na ruim een half jaar heeft Sensara geconstateerd dat er geen nieuwe klanten door werknemer waren binnengehaald en dat er geen perspectief was dat dit anders zou worden. Naar aanleiding hiervan heeft Sensara besloten dat de instandhouding van de functie van werknemer ondoelmatig was en dat haar aanhoudende verlieslatende situatie niet zou verbeteren door deze functie in stand te houden. Sensara had dus goede redenen om de functie van business development-manager te laten vervallen en het UWV heeft daarom terecht de ontslagvergunning verleend.

Oordeel

Bedrijfseconomische omstandigheden

Aan een werkgever komt vanuit zijn bedrijfsbelang de vrijheid toe om beslissingen te nemen die nodig zijn voor een gezonde en doelmatige bedrijfsvoering, ook als dat betekent dat er arbeidsplaatsen komen te vervallen. De werkgever moet zijn onderneming zo kunnen inrichten dat het voortbestaan daarvan ook op lange termijn is verzekerd. Sensara heeft een reorganisatie doorgevoerd inhoudende dat de functie van business development-manager moest vervallen in verband met verlieslatende resultaten. Volgens de kantonrechter heeft Sensara onvoldoende inzichtelijk gemaakt hoe zij tot haar besluit is gekomen om de betreffende reorganisatie door te voeren. Sensara heeft daardoor niet aannemelijk gemaakt dat de functie van business development-manager moest vervallen ten dienste van een doelmatige bedrijfsvoering. Uit de correspondentie tussen partijen blijkt dat partijen andere verwachtingen hadden van de rol die werknemer in de nieuwe functie zou vervullen, hetgeen kan betekenen dat disfunctioneren ten grondslag aan het ontslag ligt. Bovendien spraken partijen op 2 november 2021 nog met elkaar over de voortgang van de door werknemer in zijn functie geboekte resultaten, terwijl nergens uit blijkt dat Sensara toen al met het idee speelde de functie van business development-manager te laten vervallen. Volgens de kantonrechter kan er dan ook geen sprake zijn geweest van bedrijfseconomische omstandigheden als redelijke grond voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen.

Billijke vergoeding

De conclusie dat er niet van kan worden uitgegaan dat sprake is geweest van bedrijfseconomische omstandigheden als redelijke grond voor de opzegging betekent nog niet dat er daarmee van uit kan worden gegaan dat Sensara een valse reden voor ontslag heeft opgegeven bij het UWV. Er kan niet worden uitgegaan dat door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Sensara herstel van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet mogelijk is. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst van werknemer herstellen. Voor de periode tussen 1 april 2022 en 1 oktober 2022 zal de kantonrechter als voorziening treffen dat Sensara aan werknemer het maandelijkse loon dient te betalen waarop hij op grond van de arbeidsovereenkomst recht had minus de uitkeringen die hij als gevolg van het gegeven ontslag heeft ontvangen in die periode. De kantonrechter acht voorspelbaar dat werknemer niet direct bij herstel van het dienstverband feitelijk gebruik kan maken van een leaseauto omdat hij nog ziek is. De kantonrechter veroordeelt Sensara om aan werknemer een bedrag van € 3.564 aan schadevergoeding te betalen vanwege het niet ter beschikking stellen van de leaseauto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:7743

Zaaknummer: 9896059

Rechters: A.J.L.M. van der Wildt

Advocaten: M. van Wensveen en Th.H.P. van den Kieboom

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub a BW