

RECHTSPRAAK

Herstel arbeidsovereenkomst na opzegging met toestemming van het UWV op grond van bedrijfseconomische redenen. Functie van werknemer is uitwisselbaar.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2000 in dienst getreden van werkgeefster, laatstelijk in de functie van Sales Director Document Services dan wel Senior Manager I, Sales Management. Op 2 juli 2021 heeft werkgeefster bij het UWV toestemming gevraagd om het dienstverband van werknemer op te zeggen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden. Op 25 oktober 2021 heeft het UWV deze toestemming verleend. Bij brief van 4 november 2021 heeft werkgeefster het dienstverband van werknemer met ingang van 1 februari 2022 opgezegd. Werknemer verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst te herstellen. Voor het geval de arbeidsovereenkomst niet wordt hersteld verzoekt werknemer subsidiair om een billijke vergoeding van € 600.000 bruto. Volgens werknemer zijn de ontslagregels onjuist toegepast en heeft het UWV ten onrechte toestemming voor het ontslag verleend. Het UWV heeft volgens werknemer ten onrechte geoordeeld dat de functies van werknemer en zijn collega, de heer A, niet uitwisselbaar zijn. Met toepassing van het afspiegelingsbeginsel zou niet werknemer maar A voor ontslag in aanmerking komen. Bovendien heeft werkgeefster in strijd met haar herplaatsingsplicht gehandeld door na de reorganisatie de ontstane nieuwe functie aan A aan te bieden in plaats van aan werknemer. Werkgeefster stelt zich onder meer op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst rechtmatig en regelmatig is opgezegd. Als voorwaardelijk tegenverzoek verzoekt werkgeefster de arbeidsovereenkomst te ontbinden per 1 februari 2022.

Oordeel

De kantonrechter zal beoordelen of de functie van werknemer uitwisselbaar is met de (oude) functie van A. Zowel werknemer als A was werkzaam in de functie van Senior Manager I, Sales Management. Volgens werknemer moet naar het bijbehorend functieprofiel worden gekeken bij de beantwoording van de vraag of zijn functie uitwisselbaar is met die van A. De kantonrechter is van oordeel dat niet alleen moet worden gelet op het functieprofiel of de functieomschrijving van de functie (in dit geval op internationaal niveau), maar ook op de aandachtsgebieden en nadere functie-eisen op lokaal niveau. De kennis-, competentie- en ervaringseisen die aan de functie van werknemers als die van A worden gesteld, zijn in belangrijke mate vergelijkbaar. In de opvatting van de kantonrechter is onvoldoende gebleken dat beide functies zo uniek zijn dat deze niet zouden kunnen worden uitgewisseld. De functie van werknemer is daarom wel uitwisselbaar met de (oude) functie van A. Bovendien kon

werkgeefster niet de voorkeur geven aan A boven werknemer. Dit zou namelijk in strijd zijn met het afspiegelingsbeginsel. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer in strijd met artikel 7:669 lid 1 en lid 3 onder a BW opgezegd. Werknemer heeft primair verzocht om herstel van de arbeidsovereenkomst. De functie van werknemer bestaat echter niet meer, nu de taken van werknemer en die van A zijn samengevoegd. Het is niet aan de kantonrechter om te bepalen welke inhoud aan de te herstellen arbeidsovereenkomst moet worden gegeven. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst van partijen met ingang van 1 februari 2022 herstellen. Vanaf 1 februari 2022 heeft werknemer weer aanspraak op zijn salaris met emolumenten. Werknemer moet door werkgeefster binnen één maand weder te werk worden gesteld. Door het herstel van de arbeidsovereenkomst zal werknemer de transitievergoeding aan werkgeefster moeten terugbetalen. Werknemer heeft nog recht op een verschuldigd bedrag aan provisie van € 50.598,72 bruto.

Tegenverzoek werkgeefster

Werkgeefster heeft verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding dan wel op grond van andere omstandigheden voor het geval de kantonrechter de arbeidsovereenkomst herstelt. Het is de kantonrechter niet gebleken dat elke redelijke vorm van samenwerking tussen partijen is uitgesloten. Werknemer heeft ook verklaard bij werkgeefster terug te willen keren. Het verzoek om de arbeidsovereenkomst op de g-grond te ontbinden, zal dan ook worden afgewezen. De kantonrechter volgt het standpunt van werkgeefster dat de arbeidsovereenkomst tot een lege huls is geworden niet. Werkgeefster heeft dit standpunt niet geconcretiseerd of inzichtelijk gemaakt. Van onderzoek van werkgeefster naar het al dan niet bestaan van mogelijkheden voor werknemer binnen de onderneming is niet gebleken, evenmin van gevoerd overleg met werknemer hierover. Het is dan ook prematuur om vast te stellen dat de arbeidsovereenkomst van werknemer een lege huls is en er voor werknemer in de onderneming geen plaats is. De kantonrechter zal het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de h-grond daarom eveneens afwijzen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:3273

Zaaknummer: 9613796

Rechters: J.W. Langeler

Advocaten: E. Beekhuis en J. Croonen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:671a lid 1 BW, 7:782 lid 1 sub b BW, Artikel 11 Ontslagregeling en Artikel 13 Ontslagregeling