

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft na toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst opgezegd vanwege bedrijfseconomische redenen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst hersteld, maar het hof is het niet eens met dit oordeel.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 april 2021 bij Sensara in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van Business Development Manager. Tussen partijen is discussie ontstaan over het al dan niet ter beschikking stellen van een leaseauto. Op 22 december 2021 heeft Sensara toestemming aan het UWV gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Werknemer heeft zich op 10 februari 2022 ziek gemeld. Op 21 februari 2022 heeft het UWV aan Sensara toestemming gegeven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Sensara heeft bij brief van 25 februari 2022 de arbeidsovereenkomst tussen partijen opgezegd met ingang van 1 april 2022. In eerste aanleg heeft werknemer de kantonrechter verzocht Sensara te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding, dan wel de arbeidsovereenkomst te herstellen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen hersteld met ingang van 1 oktober 2022 en Sensara veroordeeld tot betaling over de periode van april t/m september 2022 van het maandelijkse loon minus de in die periode ontvangen uitkeringen. Sensara heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer heeft niet bestreden dat zijn functie bij Sensara erop was gericht om de bestaande klantenkring te vergroten, het genereren van 'new business'. Evenmin is in geschil dat werknemer er in de periode van zijn indiensttreding bij Sensara per 1 april 2021 tot zijn ziekmelding in februari 2022 niet in is geslaagd nieuwe klanten aan te trekken. Ook is niet in geschil dat in de betrokken periode geen concrete vooruitzichten bestonden op het aantrekken van nieuwe klanten. Werknemer heeft weliswaar naar voren gebracht dat hij wel resultaten heeft geboekt, namelijk 300 contacten, maar uit zijn stellingen volgt niet dat deze contacten iets hebben opgeleverd dan wel naar redelijke verwachting iets zouden opleveren. Met het UWV is het hof van oordeel dat het laten vervallen van de functie van werknemer en het creëren van de functie van marketingmanager een bijdrage levert, althans kan leveren, aan een doelmatige bedrijfsvoering. Het is, gezien de eigen ervaringen van werknemer bij Sensara, immers alleszins aannemelijk dat het tijd zal vergen voordat de beoogde marketinginspanningen de bekendheid van Sensara en haar producten en diensten zodanig

hebben vergroot dat 'cold calling' resultaat zal kunnen boeken. In het licht hiervan kan werknemer ook niet worden gevolgd in zijn standpunt dat hij te weinig tijd heeft gehad om resultaat te boeken. In dat licht is ook aannemelijk dat de arbeidsplaats van werknemer in elk geval over een periode van 26 weken is komen te vervallen. Niet is vast komen te staan dat de functie van werknemer bij Sensara een nieuw gecreëerde functie was en dat deze is vervallen. Het hof komt tot de conclusie dat op grond van de wederzijdse stellingen in voldoende mate is komen vast te staan dat voldaan is aan de eisen van artikel 7:669 lid 3 onder a BW. Het hof komt daarmee tot dezelfde slotsom als het UWV.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 28-03-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:522

Zaaknummer: 200.318.607/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, J.S. Honée en M. Verkerk

Advocaten: Th.H.P. van den Kieboom en J. Keizer

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub a BW en 7:683 BW