

RECHTSPRAAK

UWV verleent toestemming om de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische gronden op te zeggen. Werknemer verzoekt herstel van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is als Deck Equipment Engineer (DEE) in dienst getreden bij Acta Marine B.V. (hierna: Acta). Acta heeft bij het UWV om bedrijfseconomische redenen een ontslagvergunning aangevraagd en het UWV heeft deze vergunning op 25 mei 2023 verleend. Acta heeft vervolgens haar arbeidsovereenkomst met werknemer tegen 1 juli 2023 opgezegd. Werknemer verzoekt zijn arbeidsovereenkomst met Acta per 1 juli 2023 te herstellen dan wel Acta ertoe te veroordelen dit te doen, met veroordeling van Acta hem vanaf 1 juli 2023 zijn loon weer te betalen en hem toe te laten tot zijn werk en voor het geval de arbeidsovereenkomst niet per 1 juli 2023 maar per een latere datum wordt hersteld, een financiële voorziening te treffen voor de tussentijd. Tevens verzoekt hij betaling van een transitievergoeding (€ 7.469,09 bruto), vakantiedagen (€ 36.314,88 bruto), gefixeerde schadevergoeding (€ 4.630,50 bruto), een reisdagenvergoeding (€ 4.630,50 bruto) en een winstdeling (€ 4.633,30 bruto).

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop de frustratie die werknemer over de gang van zaken lijkt te hebben te begrijpen. Hij is op enig moment in vaste dienst gekomen en vrij kort daarna kwam al de mededeling dat zijn functie als DEE zou vervallen. Deze mededeling kwam toen hij langdurig ziek thuis zat. Werknemer zei op de zitting het altijd naar zijn zin gehad te hebben bij Acta. Daar is dan nu een einde aan gekomen. Dit is uiteraard, op zijn zachtst gezegd, niet leuk voor hem, en dat dit bij hem tot de, overigens door Acta weerlegde, gedachte heeft geleid dat Acta andere redenen moet hebben gehad van hem af te willen (zijn ziekte, zijn aanspraak op loon en verlof) is vanuit hem gezien ook niet onbegrijpelijk. Niettemin moet zakelijk naar de kwestie gekeken worden aan de hand van wat de wet zegt over herstel van de arbeidsovereenkomst. Want dat is waar het werknemer hoofdzakelijk om gaat. Van een onjuiste beslissing van het UWV is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. Het UWV merkt op dat het hoort tot de vrijheid van de werkgever om zijn onderneming met enige regelmaat onder de loop te nemen en naar eigen inzicht wijzigingen in de inrichting van de organisatie door te voeren als het aannemelijk is dat deze zullen leiden tot een doelmatiger bedrijfsvoering. Acta zet uiteen, bij het UWV en herhaalt dit in deze procedure, dat zij ervoor gekozen heeft de functie DEE te laten vervallen en het werk dat bij die functie hoort, voor zover dat in de loop van de tijd al niet minder geworden is, in andere functies onder te

brenge (de DEO, de technische dienst). Werknemer is het daar niet mee eens en maakt uitgebreid duidelijk wat er niet klopt aan het besluit van Acta (en de beslissing van het UWV). Het er niet mee eens zijn is natuurlijk mogelijk en het is vanuit werknemer gezien wellicht ook begrijpelijk (hij raakt zijn baan immers kwijt), maar als Acta dit wil, staat het haar vrij dit te doen. Zij is immers de werkgever. Acta heeft met werknemer gesproken over herplaatsingsmogelijkheden binnen Acta. Dit heeft echter nergens toe geleid. Acta heeft het UWV om een ontslagvergunning gevraagd voor werknemer en zij heeft die, nadat het UWV de aanvraag uitgebreid heeft getoetst in een beslissing van acht pagina's, zowel wat het vervallen van de functie als de herplaatsingsinspanning betreft, gekregen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan de juistheid van het oordeel van het UWV te twijfelen en neemt dit oordeel over. De verzoeken tot betaling van reisdagenvergoeding, het verschil aan te weinig betaalde transitievergoeding, een restant winstdeling en de verlofdagen worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9447

Zaaknummer: 10565031 VZ VERZ 23-6877

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: U. Hoogland, E. Harlaar en J.M. Groen

Wetsartikelen: 7:717 lid 1 BW; 7:641 BW; 7:669 lid 3 sub a BW; 7:682 lid 1 sub a BW