

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens bedrijfseconomische omstandigheden en verstoorde arbeidsverhouding afgewezen. Onvoldoende herplaatsingsinspanningen en geen duurzame verstoring.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2021 in dienst getreden van werkgeefster en vervulde laatstelijk de functie van Regional Strategy and Business Leader EMEA tegen een bruto maandsalaris van € 10.625 exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Werkgeefster is onderdeel van een groep. Op 17 maart 2023 heeft werkgeefster bij het UWV voor werknemer een ontslagvergunning aangevraagd op grond van bedrijfseconomische omstandigheden bestaande uit organisatorische veranderingen. Op 18 april 2023 heeft werkgeefster een aanvulling op de ontslagaanvraag ingediend. Bij brief van 20 april 2023 heeft het UWV om aanvullende informatie verzocht, die werkgeefster bij brief van 1 mei 2023 heeft verstrekt. Vervolgens is werknemer in de gelegenheid gesteld verweer te voeren, hetgeen hij heeft gedaan bij brief van 17 mei 2023. Naar aanleiding van dit verweer heeft het UWV werknemer in de gelegenheid gesteld daarop te reageren. Werkgeefster heeft bij brief van 26 mei 2023 een reactie op het verweer gegeven. Werknemer heeft daarop bij brief van 6 juni 2023 gereageerd. Bij beslissing van 16 juni 2023 heeft het UWV de gevraagde toestemming geweigerd. Werknemer heeft zich per 21 maart 2023 ziekgemeld. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst van werknemer te ontbinden primair wegens bedrijfseconomische omstandigheden, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er geldt, anders dan werknemer heeft gesteld, geen opzegverbod omdat de ziekmelding van werknemer dateert van na de ontslagaanvraag. Dat werknemer zich ook voorafgaand aan zijn formele ziekmelding al ziek voelde kan zo zijn, maar heeft toen niet geleid tot een ziekmelding. Dit zich ziek voelen kan dan ook geen rechtsgevolg hebben. Dat het subsidiaire verzoek verband zou houden met de ziekte van werknemer, is naar het oordeel van de kantonrechter niet vast komen te staan. Ten aanzien van de a-grond het volgende. In 2022 heeft werkgever een strategiewijziging ingezet. Hoewel de kantonrechter het opvallend vindt dat in het kader van een dergelijke organisatorische verandering enkel de functie van werknemer is komen te vervallen, wordt de bedrijfseconomische noodzaak voor het ontslag als vaststaand aangenomen omdat werknemer in zijn verweerschrift heeft aangegeven dat hij het verval van zijn functie als een gegeven accepteert. Tussen partijen is niet in geschil dat sprake is van verval van een unieke functie, waardoor het afspiegelingsbeginsel niet aan de orde is. In het kader van de

herplaatsingsverplichting heeft werknemer een drietal functies aangedragen waarvoor hij in aanmerking wenste te komen. Werkgeefster heeft aangegeven dat zij deze functies niet geschikt acht voor werknemer omdat het om directorsfuncties gaat en werknemer het niveau en de ervaring daarvoor nog niet heeft. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om via een onafhankelijk assessment te laten beoordelen in hoeverre werknemer geschikt zou zijn voor de aangedragen functies en hem zo nodig om te scholen. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de herplaatsingsinspanningen van werkgeefster onvoldoende geweest zodat het primaire verzoek wordt afgewezen. Ook het subsidiaire verzoek wordt afgewezen. Werkgeefster heeft geen enkele poging gedaan om in gesprek te gaan met werknemer over de zaken die hij in zijn mail heeft aangehaald. Alles wat werknemer in het nadeel van werkgeefster heeft gezegd, wordt aangegrepen om daarmee een vertrouwensbreuk aan te tonen. Voor zover er al sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, is de kantonrechter er niet van overtuigd dat deze duurzaam is.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:6519

Zaaknummer: 10665307 AZ 23-91

Rechters: J.W. Rijksen

Advocaten: L.E.M. Moll en E.H.J. van Gerven

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW