

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst g-grond. Werkneemster heeft recht op billijke vergoeding van € 55.000 bruto. Werkgeefster heeft werkneemster compleet overvallen met haar vrijstelling van werk.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 maart 2015 in dienst van TP Vision Europe B.V. (hierna: TP Vision) en is laatstelijk werkzaam in de functie van Demand Planner. Op 12 januari 2023 werd werkneemster opgeroepen voor een gesprek. Tijdens dit gesprek werd aan werkneemster medegedeeld dat haar functie kwam te vervallen. Aan het einde van het gesprek is zij per direct vrijgesteld van werkzaamheden. Nadat geen overeenstemming kon worden bereikt over een minnelijke regeling, heeft TP Vision op 3 april 2023 een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen bij het UWV ingediend. Werkneemster heeft verweer gevoerd in de procedure bij het UWV. Het UWV heeft bij besluit van 22 juni 2023 zijn toestemming onthouden aan TP Vision om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. Het UWV heeft daartoe overwogen dat TP Vision de bedrijfseconomische redenen onvoldoende aannemelijk had gemaakt. TP Vision verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Oordeel

Geoordeeld wordt dat TP Vision ook voor de kantonrechter onvoldoende voor het voetlicht heeft weten te brengen dat de werkzaamheden, verbonden aan de functie van werkneemster volledig zijn komen te vervallen, dat het een unieke functie betreft én dat herplaatsing in een passende functie niet mogelijk was. Uit de stukken wordt het verval van de werkzaamheden wel gesteld maar gelet op de weerspreking zijdens werkneemster onvoldoende overtuigend onderbouwd. En voor wat betreft de mogelijkheden tot herplaatsing is dat ook het geval. Dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen dan toch ontbindt, is erin gelegen dat inmiddels de verhoudingen tussen partijen dermate verstoord zijn, dat voortzetting van het dienstverband welhaast onmogelijk is geworden. Die verstoring is naar het oordeel van de kantonrechter veroorzaakt door de wijze waarop TP Vision ten opzichte van werkneemster heeft gehandeld. Zo heeft TP Vision voorafgaand aan het gesprek van 12 januari 2023 werkneemster niet over het onderwerp van het gesprek op de hoogte gesteld, zodat werkneemster volledig werd overvallen. Vervolgens heeft TP Vision werkneemster direct aansluitend aan dat gesprek op non-actief gesteld, zonder dat daar een valide reden voor was. Werkneemster is geen mogelijkheid geboden om haar werkzaamheden af te ronden, de schorsing (want dat was het feitelijk) is onnodig diffamerend geweest en TP Vision is ten onrechte eenzijdig vooruitgelopen op de beslissing van het UWV. Voorts heeft geen fatsoenlijk

herplaatsingsgesprek tussen TP Vision en werknemster plaatsgevonden. Ook nadat het UWV de ontslagvergunning had geweigerd, heeft TP Vision halsstarrig vastgehouden aan haar wens werknemster te ontslaan en heeft zij niet getracht werknemster te herplaatsen, al dan niet voor de duur van de procedure voor de kantonrechter. De ontbinding geschiedt met inachtneming van de (resterende) opzegtermijn, tegen 1 januari 2024. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 18.532,29 bruto. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 55.000 bruto, hetgeen in overeenstemming wordt geacht met de ernst van het handelen van TP Vision.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:7361

Zaaknummer: 10664755 EA VERZ 23-822

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: N. Mauer en N. Adnani

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