

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst blijft bestaan. De kantonrechter kan immers niet aannemen dat de door werkgeefster bij het UWV ingediende informatie en prognoses nog altijd up-to-date en juist zijn, waardoor ontbinding op de a-grond niet mogelijk is. Ook het ontbindingsverzoek van werknemer wordt afgewezen, omdat niet is komen vast te staan dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Feiten

Werknemer is per 21 maart 2018 bij Powerhouse Company International B.V. (hierna: Powerhouse) in dienst getreden. Op 8 december 2023 heeft Powerhouse aan werknemer medegedeeld dat zijn functie wegens bedrijfseconomische redenen komt te vervallen. In verband daarmee had Powerhouse al op 6 december 2023 toestemming voor ontslag van werknemer aangevraagd bij het UWV. Op 11 december 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. Het UWV heeft op 27 mei 2024 het verzoek van Powerhouse, om toestemming voor ontslag van werknemer, afgewezen, omdat Powerhouse er niet in was geslaagd aannemelijk te maken dat herplaatsing van werknemer in een passende functie niet mogelijk was. Powerhouse verzoekt de kantonrechter daarom de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de a-grond. Werknemer verzoekt de kantonrechter, op zijn beurt, de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen, welke omstandigheden erin zijn gelegen dat Powerhouse zich volledig heeft onttrokken aan haar verplichtingen als goed werkgever.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbindingsverzoek werkgeefster

Er is geen opzegverbod van toepassing. Powerhouse heeft immers het verzoek om toestemming voor ontslag van werknemer op 6 december 2023 bij het UWV ingediend, terwijl werknemer zich pas op 11 december 2023 officieel heeft ziekgemeld. Dat de arbeidsongeschiktheid al vóór het indienen van de ontslagaanvraag zou zijn aangevangen, heeft werknemer niet deugdelijk onderbouwd. De arbeidsovereenkomst wordt daarentegen niet ontbonden op de a-grond. Powerhouse baseert haar ontbindingsverzoek met name op de stelling dat de omzet sinds 2023 aan het dalen is en dat sprake is van een afname in werk als gevolg van het sterk afgenomen aantal (grote) projecten, maar werknemer heeft gemotiveerd

verweer gevoerd tegen de gestelde terugloop van het aantal opdrachten. Zo staat vast dat de projecten Veranda, Corushallen, Cordico en District E in elk geval niet in de bij het UWV ingediende ontslagaanvraag en de daarbij overgelegde bedrijfsprognoses zijn opgenomen. Powerhouse heeft weliswaar gesteld dat de laatstgenoemde projecten op dit moment niet bijdragen aan een substantiële verbetering van haar financiële situatie en vooralsnog geen (extra) werk opleveren, maar zij heeft dat op geen enkele wijze onderbouwd. Dit leidt er dan ook toe dat de kantonrechter er niet zonder meer van uit kan gaan dat de informatie en prognoses, die Powerhouse bij de UWV ontslagaanvraag heeft ingediend, nog altijd up-to-date en juist zijn. Daar komt bij dat Powerhouse in deze procedure geen volledige transparantie heeft gegeven over de impact van de nieuw aangeworven projecten op de prognoses voor 2024 en de daaropvolgende jaren, terwijl dit wel op haar weg had gelegen. Daarnaast heeft Powerhouse nog altijd onvoldoende aannemelijk gemaakt dat herplaatsing van werknemer in een passende functie niet mogelijk is. Powerhouse heeft immers geen volledig overzicht gegeven van alle vacatures die sinds de ziekmelding van werkneemster zijn opgesteld en op welke wijze deze vacatures zijn vervuld, waardoor de kantonrechter niet kan beoordelen of er, zoals Powerhouse heeft gesteld, geen vacatures bestaan of bestonden waarvoor werknemer mogelijk in aanmerking zou komen. Al met al heeft Powerhouse onvoldoende onderbouwd dat sprake is van bedrijfseconomische redenen waardoor het noodzakelijk is dat de functie van werknemer structureel komt te vervallen. Zij heeft evenmin voldoende aannemelijk gemaakt dat herplaatsing van werknemer in een passende functie niet mogelijk is.

Tegenverzoek werknemer

Ook het ontbindingsverzoek van werknemer wordt afgewezen. Weliswaar kan worden afgeleid dat het re-integratietraject niet altijd even voortvarend is verlopen, onder meer doordat de communicatie van Powerhouse met werknemer gedurende bepaalde periodes te wensen overliet, maar daaruit kan niet worden geconcludeerd dat Powerhouse zich volledig heeft onttrokken aan haar re-integratieverplichtingen. Dat Powerhouse er alles aan zou hebben gedaan om maar niet tot re-integratie over te hoeven gaan, volgt daar evenmin uit. Ten slotte heeft werknemer onvoldoende feiten en omstandigheden aangevoerd waaruit kan worden afgeleid dat Powerhouse hem onder druk heeft gezet om een vaststellingsovereenkomst te ondertekenen. Het is dan ook onvoldoende aannemelijk gemaakt dat sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.

Omdat de verzoeken van beide partijen over en weer worden afgewezen, blijft de arbeidsovereenkomst vooralsnog in stand. Uit de standpunten van partijen, zoals deze ter zitting nader zijn toegelicht, is echter gebleken dat beide partijen het erover eens zijn dat het beter is dat hun wegen (op korte termijn) scheiden. De kantonrechter geeft partijen daarom in overweging alsnog in gesprek te gaan om daarover concrete afspraken met elkaar te maken. Gelet op de uitkomst van de procedure bepaalt de kantonrechter dat de partijen de eigen proceskosten moeten dragen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11569

Zaaknummer: 11233156 VZ VERZ 24-7176

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: E. de Jong en C. Özcan

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