

RECHTSPRAAK

In dit geding staat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst centraal wegens het vervallen van de arbeidsplaats na volledige bedrijfsbeëindiging door werkgever, waarbij tevens de (on)mogelijkheid tot herplaatsing en het recht op transitievergoeding aan de orde zijn.

Feiten

De mondelinge behandeling van het verzoek is enkele malen aangehouden, onder meer op verzoek van werknemer vanwege zijn gezondheidstoestand. Op 18 maart 2025 heeft een zitting plaatsgevonden in deze zaak en in de zaak met zaaknummer 11452256 CV EXPL 24-31803, welke laatstgenoemde zaak kort gezegd betrekking heeft op een loonvordering met nevenvorderingen van werknemer tegen werkgever.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, nu is voldaan aan de voorwaarden voor opzegging als bedoeld in artikel 7:669 lid 1 BW. Werkgever heeft aangetoond dat sprake is van een redelijke grond, bestaande uit het vervallen van arbeidsplaatsen vanwege het beëindigen van zijn bedrijfsactiviteiten, als bedoeld in artikel 7:669 lid 3, aanhef en onder a, BW. Werkgever verricht geen werkzaamheden meer als onderaannemer voor het plaatsen en installeren van zonnepanelen, mede vanwege de terugloop in opdrachten als gevolg van de gewijzigde salderingsregeling. Werknemer is de enige van wie het dienstverband nog voortduurt; met alle andere arbeidskrachten is de arbeidsrelatie reeds beëindigd. De onderneming is op 9 april 2024 opgeheven, hetgeen werknemer niet heeft betwist. Hoewel het UWV op 15 mei 2024 heeft geweigerd toestemming te geven voor opzegging, omdat volgens hem niet voldoende aannemelijk is gemaakt dat herplaatsing niet mogelijk is, oordeelt de kantonrechter anders. Vaststaat dat er geen andere passende functie beschikbaar is bij werkgever en dat herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is. Aan de hand van gegevens uit het Handelsregister is onderbouwd dat er geen sprake is van een groep van ondernemingen waarin werknemer herplaatst zou kunnen worden. De enkele betrokkenheid van [naam] bij werkgever en diens indirecte zeggenschap over andere vennootschappen, waarvoor werkgever in het verleden in onderaanneming opdrachten uitvoerde, biedt daartoe onvoldoende grond. Werknemer erkent dat hij geen concrete aanwijzingen heeft voor voortzetting van de onderneming onder een andere naam en heeft ter zitting zijn eerdere standpunt, dat ontbinding uitsluitend mogelijk zou zijn op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, verlaten. Voorts is geen opzegverbod aan de orde dat

ontbinding van de arbeidsovereenkomst verhindert. Hoewel werknemer sinds 24 juni 2022 arbeidsongeschikt is, is de termijn van twee jaar als bedoeld in artikel 7:670 lid 1 BW inmiddels verstreken. De arbeidsovereenkomst eindigt op 1 juni 2025, met inachtneming van de opzegtermijn en de duur van de procedure, conform artikel 7:671b lid 9 BW. Ontbinding met terugwerkende kracht is niet mogelijk. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, nu aan de wettelijke vereisten is voldaan en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. De hoogte van de vergoeding kan echter nog niet worden vastgesteld, nu partijen verdeeld zijn over het loon en met name de overuren, welke van belang zijn voor de berekeningsgrondslag. Dit geschil vormt onderwerp van een afzonderlijke procedure betreffende de loonvordering van werknemer. De verdere beslissing omtrent de transitievergoeding wordt aangehouden in afwachting van de uitkomst in die procedure, waarna partijen zich kunnen uitlaten over de gevolgen daarvan voor de berekening van de vergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5469

Zaaknummer: 11205969

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: M.T. Eckhart en A. Bosveld

Wetsartikelen: 7:671b BW