

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door acht maanden na indiensttreding van kennismigrant uit Australië de arbeidsovereenkomst al op te willen zeggen vanwege bedrijfseconomische redenen en hem amper begeleiding te bieden bij het vinden van passend werk. Billijke vergoeding € 45.000 bruto.

Feiten

Werknemer heeft de Australische nationaliteit en is sinds 20 november 2023 voor onbepaalde tijd in dienst bij Dyson B.V. met (laatstelijk) een jaarsalaris van € 97.222,22 bruto. Werknemer heeft een verblijfsvergunning als kennismigrant voor arbeid bij Dyson voor de duur van vijf jaar. Zo'n acht maanden later, op 11 juli 2024, heeft Dyson werknemer laten weten dat de afdeling waar hij werkzaam is wereldwijd gereorganiseerd gaat worden en dat daarom zijn functie overtollig wordt. In de brief staat verder dat Dyson de aanvraag voor een ontslagvergunning al heeft ingediend bij het UWV. Wel nodigt Dyson werknemer uit om te praten over herplaatsingsmogelijkheden. Partijen hebben hier met elkaar over gesproken, maar zijn er niet uitgekomen. Het UWV heeft op 17 oktober 2024 toestemming gegeven de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. De arbeidsovereenkomst is enkele dagen later opgezegd met ingang van 1 december 2024. Werknemer heeft in de tussentijd een klacht bij het UWV ingediend over de aanpassing van de ontslagaanvraag. In eerste instantie bevatte de ontslagaanvraag niet de juiste aanvrager (namelijk: 'Dyson Technology BV' en niet 'Dyson B.V.') en niet de naam van werknemer. Het UWV heeft toentertijd na contact met Dyson de aanvraag aangepast en de juiste partijen daarin opgenomen. Het UWV heeft de klacht van werknemer hierover gegrond verklaard; omdat Dyson Technology BV niet de juiste aanvrager was, had het UWV deze aanvraag niet in behandeling mogen nemen, aldus het UWV. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Billijke vergoeding op grond van artikel 7:681 BW

Werknemer stelt dat Dyson zonder wettelijke grond heeft opgezegd, nu de toestemming van het UWV een manco heeft (want: de ontslagvergunning had niet mogen worden afgegeven) en beroept zich op artikel 7:681 BW. De kantonrechter volgt dit betoog van werknemer niet. Het UWV heeft het oordeel op de klacht van werknemer pas gegeven nadat de toestemming was verleend en nadat Dyson op basis van die toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst

met werknemer had opgezegd. Toen Dyson de toestemming van het UWV gebruikte, was er dus sprake van een rechtsgeldige opzegging op de a-grond genoemd in artikel 7:669 lid 3 BW.

Billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 1 sub b BW

Onder aanvulling van rechtsgronden beoordeelt de kantonrechter vervolgens of werknemer aanspraak kan maken op een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 BW. Werknemer heeft tegen de overwegingen van het UWV ten aanzien van de bedrijfseconomische redenen geen gronden ingediend. De overwegingen van het UWV vinden ook steun in de stukken, zodat de kantonrechter deze tot de zijne maakt. Dat betekent dat vast komt te staan dat de functie van werknemer is komen te vervallen. Dat ligt anders voor Dysons herplaatsingsverplichtingen binnen het bedrijf. De kantonrechter is van oordeel dat van Dyson hier een actievere houding verwacht mocht worden, zeker gelet op de omvang van het bedrijf. De inspanningen van Dyson gingen niet veel verder dan het uitnodigen en voeren van enkele algemene gesprekken hierover en het toezenden van een lijst met beschikbare vacatures. De kantonrechter is van oordeel dat Dyson ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Zij heeft werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden. Hier hoorde ook een verblijfsvergunning bij. Als Dyson dan binnen acht maanden weer van werknemer af wil om bedrijfseconomische redenen en hem amper begeleiding biedt bij het vinden van passend werk, terwijl bekend is dat hij van de andere kant van de wereld is overgekomen, kan niet anders gezegd worden dan dat Dyson hier wel heel nonchalant omgaat met haar werknemers. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 45.000 bruto, waarvoor de houding van Dyson als werkgever bepalend is.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3520

Zaaknummer: 11520172

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: H.J. van Amerongen en mr. J.W.M. van der Beek

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:682 BW