

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst is met toestemming UWV wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Verzoek van werknemer tot herstel van de arbeidsovereenkomst dan wel betaling van een billijke vergoeding afgewezen.

Feiten

Sisar is een uitzendonderneming, die zich bezighoudt met de detachering van IT-specialisten bij opdrachtgevers. Sisar maakt deel uit van de Sisargroup B.V., waartoe ook Stafide B.V. (hierna: Stafide) behoort. Werknemer is op 1 november 2021 als kennismigrant bij Sisar in dienst getreden in de functie van Full Stack Java Developer voor de bepaalde tijd van een jaar. Zijn salaris bedroeg € 4.746,50 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. In de arbeidsovereenkomst staat dat werknemer per jaar recht heeft op twintig vakantiedagen. Werknemer is door Sisar bij KLM tewerkgesteld voor een project dat van 15 november 2021 tot en met 14 november 2022 liep. Op 24 oktober 2022 heeft Sisar de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verlengd. Kort daarna heeft KLM aan Sisar bericht dat zij het project en de daaraan gekoppelde inhuur van werknemer niet zal verlengen. Nadat het project bij de KLM op 15 november 2022 was geëindigd heeft Sisar werknemer aan een intern IT-project laten werken. Op 18 januari 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Tussen partijen is een kortgedingprocedure aanhangig geweest omdat Sisar van januari 2023 tot en met november 2023 het salaris niet op tijd heeft betaald. Sisar is veroordeeld tot betaling van € 3.000 bruto aan wettelijke verhoging. Werknemer heeft zich in die procedure niet op het standpunt gesteld dat Sisar een te laag bedrag aan salaris aan hem heeft betaald. Op 1 oktober 2024 is werknemer volledig hersteld gemeld. Sisar heeft op 18 oktober 2024 aan het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Op 8 januari 2025 heeft het UWV toestemming verleend en Sisar heeft vervolgens bij brief van 8 januari 2025 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 28 februari 2025. Werknemer verzoekt primair onder meer herstel van de arbeidsovereenkomst, loondoorbetaling en achterstallig loon en subsidiair een billijke vergoeding en achterstallig loon wegens een niet toegepaste salarisverhoging.

Oordeel

Op grond van artikel 7:682 lid 1 BW kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd met toestemming van het UWV, maar in strijd met artikel 7:669 lid 3 onder a BW, de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen dan wel aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien herstel van de

arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet mogelijk is vanwege een omstandigheid waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De kantonrechter toetst aan dezelfde (wettelijke) criteria als het UWV. De kantonrechter oordeelt op basis van de stukken dat het gebrek aan opdrachten maakt dat vast is komen te staan dat er bij Sisar structureel arbeidsplaatsen vervallen door bedrijfsbeëindiging of door maatregelen die om bedrijfseconomische redenen nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering. Sisar heeft voldoende onderbouwd dat de andere werknemers met dezelfde functie (Full Stack Java Developer) als werknemer de afgelopen periode allemaal uit dienst zijn gegaan bij Sisar. De functie van werknemer is niet uitwisselbaar met de enig overgebleven consultant binnen Sisar. Die is werkzaam als junior JAVA Developer, terwijl werknemer een senior functie had binnen Sisar. Sisar heeft onbetwist aangevoerd dat er sprake is van een aanzienlijk verschil in salariering tussen beide functies. Werknemer verdiende bijna het dubbele van het salaris van de junior JAVA Developer. De functie van werknemer en die van de junior JAVA Developer zijn dan ook niet uitwisselbaar. Dit betekent dat werknemer een unieke functie had en dat het afspiegelingsbeginsel niet van toepassing is. Tussen partijen is in geschil of werknemer kan worden herplaatst bij Stafide, die tot dezelfde groep behoort als Sisar. Volgens Sisar is dit niet mogelijk omdat Stafide, anders dan Sisar, geen personeel detacheert, maar rekruteert voor opdrachtgevers. De opzegging van de arbeidsovereenkomst is niet in strijd met artikel 7:669 lid 3 onder a BW, zodat het primaire verzoek van werknemer tot herstel van de arbeidsovereenkomst en de daarmee samenhangende primaire verzoeken en het subsidiaire verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding zullen worden afgewezen. Werknemer stelt dat aan hem in de Hike Letter een salarisverhoging naar € 79.000 bruto per jaar is toegezegd per 3 april 2023, maar dat Sisar deze verhoging nooit heeft doorgevoerd. Naar aanleiding van het verweer van Sisar dat werknemer de tekst van de Hike Letter vermoedelijk zelf heeft opgesteld om een loonsverhoging te bewerkstelligen, heeft werknemer pas op zitting toegegeven dat hij inderdaad de tekst van de Hike Letter zelf heeft opgesteld. De vordering tot betaling van achterstallig loon wordt afgewezen. Wel dient Sisar 160 uur aan niet genoten vakantiedagen te betalen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:6484

Zaaknummer: 11649483 EA VERZ 25-413

Rechters: A. Sissing

Advocaten: B. van den Berg, M.A. de Jager en A.J. Jansen

Wetsartikelen: 7: 669 BW; 7: 671a BW; 7:682 BW