

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek vanwege bedrijfseconomische omstandigheden na weigering toestemming UWV.*Feiten*

Werknemer is vanaf 1 februari 2019 bij werkgeefster in dienst in de functie van Global Sales Segment Specialist in het internationale salesteam. Op 14 november 2024 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat zijn functie komt te vervallen. Sindsdien heeft werknemer niet meer gewerkt. Werkgeefster heeft vervolgens toestemming gevraagd aan het UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden. Het UWV heeft de toestemming geweigerd. Werkgeefster is het daar niet mee eens en verzoekt in deze procedure om de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer voert verweer tegen het ontbindingsverzoek en vordert wedertewerkstelling en doorbetaling van zijn gemiddelde bonus vanaf 1 januari 2025.

*Oordeel**De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden*

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster het niet aannemelijk gemaakt dat de functie van werknemer moet komen te vervallen voor een doelmatige bedrijfsvoering. Daarbij overweegt de kantonrechter dat werkgeefster in zekere mate vrij is om haar organisatie in te richten zoals zij dat wil, maar in dit geval geldt dat het onvoldoende aannemelijk is geworden dat het vervallen van de functie van werknemer noodzakelijk is om de internationale verkoopafdeling te centraliseren in Duitsland, teneinde beter te kunnen inspelen op veranderende marktomstandigheden en daardoor schaalvoordelen te behalen. Ook de stelling van werkgeefster dat sprake van een slechter wordende financiële situatie en werkvermindering is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende om een bedrijfseconomische noodzaak vast te stellen. Werkgeefster wordt veroordeeld tot toelating van werknemer tot het verrichten van zijn werkzaamheden. Werknemer eist dat werkgeefster zijn gemiddelde bonus per maand betaalt vanaf 1 januari 2025 tot het moment dat hij weer aan het werk is. Dit verzoek wordt toegewezen. Dat werknemer vanaf 1 januari 2025 niet heeft gewerkt, ligt niet in zijn risicosfeer. Hij heeft zich namelijk beschikbaar gesteld, maar werd niet toegelaten om werk te verrichten. Daarom moet werkgeefster ook het loon betalen dat niet naar tijdruimte is vastgesteld. Daaronder valt de gemiddelde bonus.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:10982

Zaaknummer: 11705400 HA VERZ 25-22

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: F.M.A. Rooijakkers en M. Voogt

Wetsartikelen: 7:628 BW; 7:669 BW; 7:671b BW