

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst beëindigd door werkgever met toestemming UWV. Verzoek billijke vergoeding werknemer afgewezen.*Feiten*

Werknemer is per 1 september 2017 in dienst getreden bij Medtronic Trading NL B.V. (hierna: Medtronic) in de functie van legal manager. Op 30 juli 2024 heeft Medtronic het UWV verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. De volgende dag is werknemer vrijgesteld en is hem een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Diezelfde dag heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer heeft het UWV gewezen op een termijnoverschrijding van Medtronic. Op 26 september 2024 heeft het UWV Medtronic medegedeeld dat het de toestemmingsaanvraag als ingetrokken beschouwde vanwege deze termijnoverschrijding. Medtronic heeft UWV geïnformeerd zich niet met het standpunt van het UWV te kunnen verenigen. Vervolgens heeft het UWV aan Medtronic bericht dat de intrekking van de ontslagaanvraag ten onrechte is gegeven en de ontslagaanvraag heropend zou worden. Tussen partijen heeft in oktober en november 2024 een mediationtraject plaatsgevonden. Nadat werknemer tegen de ingediende toestemmingsaanvraag voor opzegging bij het UWV verweer heeft gevoerd, heeft het UWV bij beschikking van 11 maart 2025 toestemming verleend om te arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. De arbeidsovereenkomst is opgezegd tegen 1 mei 2025. Werknemer verzoekt onder meer om een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan standpunten van werknemer over het al dan niet genomen zijn van het reorganisatiebesluit door de buitenlandse moeder c.q. aandeelhouder, gaat de kantonrechter voorbij: dit is niet relevant voor de beoordeling van de opzegging. De kantonrechter is, net als het UWV, van oordeel dat sprake is van een redelijke grond. Naar aanleiding van het besluit tot verlaging van de bestedingsdoelstellingen is bezien hoe het financiële doel voor 2025 voor Medtronic kon worden bereikt en is een plan opgesteld. Medtronic heeft onderbouwd dat het ontslag van werknemer noodzakelijk was om de innovatie van Medtronic en een groei op lange termijn te waarborgen. Uit de toelichting van de minister op de Ontslagregeling blijkt dat ook de concernband kan worden betrokken bij de vraag of het noodzakelijk is dat arbeidsplaatsen binnen de onderneming van de werkgever vervallen. Uit de feiten en omstandigheden moet blijken dat de wens tot reorganisatie ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering van Medtronic, die wordt ingekleurd door Medtronic (als concern). Anders dan werknemer meent, is een formeel bestuursbesluit van Medtronic als werkgever ter onderbouwing van de noodzakelijkheid niet vereist en brengt het

concernband dus mee dat tevens acht wordt geslagen op omstandigheden buiten de onderneming, zolang de noodzakelijkheid tot het verval van arbeidsplaatsen binnen de onderneming daaruit voortvloeit. Hieraan heeft Medtronic voldaan. Ook heeft Medtronic onderbouwd dat het ontslag van werknemer bijdraagt aan een doelmatige bedrijfsvoering, nu zij uiteen heeft gezet hoe de werkzaamheden van werknemer worden opgevangen en herverdeeld en welke kosten daarmee binnen Medtronic worden bespaard. Medtronic heeft aan haar herplaatsingsverplichtingen voldaan, door verschillende lijsten met vacatures over te leggen en te onderzoeken. Dat voordat de toestemmingsprocedure bij het UWV werd ingeleid geen herplaatsingsgesprek met werknemer is gevoerd, maakt het voorgaande niet anders. Daarbij wordt meegewogen dat werknemer zich op 1 augustus 2024 heeft ziekgemeld en de toestemmingsaanvraag van Medtronic – wegens het verzochte uitstel en de foutieve intrekking – pas in september 2024 als compleet werd beoordeeld. Ook wilde Medtronic in september 2024 met werknemer in gesprek gaan over herplaatsing, maar gaf hij blijk daar niet voor open te staan. Herplaatsing is dus een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer. Voor toekenning van een schadevergoeding of billijke vergoeding ziet de kantonrechter geen grond. Ook het verzoek van werknemer tot toekenning van de buitengerechtelijke incassokosten wordt afgewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 05-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:7934

Zaaknummer: 11771257 \ EJ VERZ 25-376

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: R.H.M. Bus en I. Swennen

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 of 3 onder a BW en 7:682 lid 1 aanhef en onder a BW