

RECHTSPRAAK

Kern

Na een reorganisatie komt de functie van werknemer (statutair directeur) te vervallen. Werknemer wordt een alternatieve functie aangeboden, maar werknemer aanvaardt deze functie niet. Bij besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders van werkgever d.d. 13 september 2007 is werknemer om financieel-economische redenen als statutair directeur van werkgever ontslagen, onder gelijktijdige opzegging van de met werknemer gesloten arbeidsovereenkomst en is aan werknemer een vergoeding van € 300.000,-- (bruto) toegekend. Volgens werknemer is het ontslag kennelijk onredelijk en onregelmatig.

De rechtbank leest in de stellingen van werknemer het verwijt dat werkgever in redelijkheid niet van hem kon vergen dat hij de aangeboden alternatieve functie accepteerde en dat het onder die omstandigheden kennelijk onredelijk is om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Bij de beantwoording van de vraag tot welke gevolgen een wijziging van de omstandigheden voor een individuele arbeidsrelatie kan leiden, dient in de eerste plaats te worden onderzocht of de werkgever daarin als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, en of het door hem gedane voorstel redelijk is. In dat kader moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen, waaronder de aard van de gewijzigde omstandigheden die tot het voorstel aanleiding hebben gegeven en de aard en ingrijpendheid van het gedane voorstel, alsmede - naast het belang van de werkgever en de door hem gedreven onderneming - de positie van de betrokken werknemer aan wie het voorstel wordt gedaan en diens belang bij het ongewijzigd blijven van de arbeidsvoorwaarden. De werknemer is daarbij in beginsel niet gehouden voorstellen van de werkgever tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden te aanvaarden. Daarover moet tussen hen overeenstemming worden bereikt, in verband waarmee de voor de werkgever en de werknemer over en weer uit art. 7:611 BW voortvloeiende verplichtingen van belang zijn (Hoge Raad 11 juli 2008, RvdW 2008, 725). Volgens de rechtbank was de alternatieve functie redelijk.

Er is geen sprake van kennelijk onredelijke opzegging. Wel is sprake van een onregelmatige opzegging. Het ontslag via de AVA neemt niet weg dat de opzegtermijnen in acht genomen moeten worden. Dit maakt de werkgever in beginsel schadeplichtig. De rechtbank acht deze schadeplichtigheid verdisconteerd in de afvloeiingsregeling met werknemer.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-10-2008

ECLI: ECLI:NL:RBZUT:2008:BG6255

Zaaknummer: 89184/HA ZA 07-992

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:677 BW en 7:611 BW