

RECHTSPRAAK

werknemer/Sociale Verzekeringsbank

Geen andere toets kennelijke onredelijkheid indien geen voorafgaande toestemming voor opzegging van UWV WERKbedrijf nodig is. Ontheffing uit functie in strijd met goed werkgeverschap. Afwijzing herstel dienstbetrekking. Toekenning schadevergoeding

Werknemer is sinds 1988 in dienst van de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Sinds 2005 heeft hij regelmatig zijn werkzaamheden moeten staken wegens ziekte. In 2009 heeft hij zijn werkzaamheden als teamleider hervat. Sindsdien verricht hij zijn werkzaamheden samen met een collega. Met ingang van 1 december 2010 is hij ontheven uit zijn functie van Operationeel Manager en wordt hij in de functie van beleidsmedewerker geplaatst. De gezondheid van werknemer is door een medische ingreep drastisch verbeterd, waardoor hij met ingang van 1 januari 2011 volledig arbeidsgeschikt is verklaard. De arbeidsovereenkomst is opgezegd tegen 1 januari 2012, aangezien werknemer de aangeboden alternatieve functies niet accepteert. Werknemer stelt dat de opzegging kennelijk onredelijk is en vordert herstel van de dienstbetrekking, dan wel schadevergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat de SVB op grond van het bepaalde in artikel 2 lid 1 sub a BBA voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst geen voorafgaande toestemming nodig heeft van UWV WERKbedrijf. Anders dan werknemer heeft betoogd, betekent het ontbreken van de preventieve toets niet dat in dit geval een andere toets aangelegd moet worden bij de beoordeling van de eventuele kennelijke onredelijkheid van de opzegging dan in het geval de werkgever wél voorafgaande toestemming nodig heeft van het UWV voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst.

De SVB heeft onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld op grond waarvan geconcludeerd moet worden dat in redelijkheid niet gevergd kon worden om de aansturing van beide teamleiders te continueren. Uit het beoordelingsgesprek met werknemer van december 2010 blijkt dat de SVB tevreden was over de samenwerking. Door hem kort daarna uit zijn functie te ontheffen, handelt de SVB in strijd met het goed werkgeverschap. Voorts is niet gebleken is dat de SVB naar aanleiding van de volledige arbeidsgeschiktheidsverklaring heeft overwogen om werknemer alsnog terug te plaatsen in de oorspronkelijke functie van teamleider. Evenmin is gebleken dat de SVB in die volledige arbeidsgeschiktheidsverklaring aanleiding heeft gevonden om het gesprek met eiser aan te gaan over eventuele bijstelling van eerdere afspraken. Een en ander had als goed werkgever echter wel op de weg van de SVB gelegen. Nu werknemer zijn functie van teamleider al een jaar niet meer heeft uitgevoerd en

inmiddels een andere teamleider is aangesteld, wordt de arbeidsovereenkomst niet hersteld. Omdat de opzegging kennelijk onredelijk is, wordt wel een schadevergoeding toegekend. Bij de vaststelling van de hoogte van de schadevergoeding wordt rekening gehouden met alle omstandigheden van het geval, waaronder de omstandigheid dat werknemer op grond van de geldende regeling jegens de SVB aanspraak kan maken op een bovenwettelijke en bovendien aanzienlijk langere WW-uitkering. Het bedrag van de schadevergoeding dient globaal te corresponderen met het inkomstenverlies dat werknemer lijdt, wanneer hij gedurende een periode van vier jaar werkloos zou blijven en hij gedurende die periode voor zijn levensonderhoud aangewezen zou zijn op de bovenwettelijke en verlengde WW-uitkering. Er wordt een vergoeding toegekend van (afgerond) € 53.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-01-2012

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2012:BV1947

Zaaknummer: 1273066

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: L.C. Zandwijk

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:611 BW en 2 BBA