

RECHTSPRAAK

Integron Group B.V./werkneemster

Partiële ontbinding arbeidsovereenkomst manager P&O wegens bedrijfseconomische redenen. Geen verband met arbeidsongeschiktheid. Vergoeding wordt naar rato vastgesteld

Werkneemster is in 2006 in dienst getreden van de (rechtsvoorganger van) Integron-Groep. Laatstelijk is zij werkzaam als manager P&O voor 36 uur (0,9 fte). Integron stelt dat het als gevolg van de sterk teruggelopen omzet noodzakelijk is om de functie van werkneemster terug te brengen naar 0,5 fte en verzoekt de arbeidsovereenkomst voor 0,4 fte te ontbinden. Dat het werk van werkneemster is geslonken, blijkt ook uit 'de praktijk' nu zij ondanks een hoog afwezigheidspercentage vanaf 2010 (werkneemster is slechts 62% van haar werktijd feitelijk aanwezig geweest) in staat is gebleken het werk 'bij te houden'.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De slechte bedrijfseconomische positie van Integron is voldoende aangetoond. Het totale personeelsbestand van Integron is sinds de indiensttreding van werkneemster gedaald van 90 medewerkers tot 56 medewerkers per 1 april 2013. Hieruit kan redelijkerwijs een evenredige vermindering van het takenpakket van werkneemster worden afgeleid. Gezien de bedrijfseconomische redenen voor het terugbrengen van de functie van werkneemster, houdt het onderhavige verzoek tot partiële ontbinding geen verband met de arbeidsongeschiktheid. Het moge zo zijn dat Integron de veelvuldige afwezigheid van werkneemster terwijl er (zonder vervanging) geen achterstand is in het P&O-werk, heeft gebruikt om aan te tonen dat er feitelijk slechts behoefte is aan 0,5 fte P&O-functionaris, maar niet gebleken is dat Integron haar huidige bedrijfseconomische malaise thans 'misbruikt' om haar voor 0,4 fte te ontslaan. In dat geval zou het immers veeleer voor de hand hebben gelegen dat Integron de algehele ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou hebben aangevraagd. De arbeidsovereenkomst wordt 16 uren per week ontbonden met een aanpassing van het salaris en de overige emolumenten naar rato. Niet valt in te zien waarom een partiële ontbinding niet mogelijk zou zijn. Artikel 7:685 BW verbiedt het niet, terwijl de gedeeltelijke ontbinding van andere overeenkomsten dan betrekkelijk tot arbeid in artikel 6:265 BW expliciet is geregeld. Het biedt de kantonrechter bovendien de gelegenheid om maatwerk te leveren en, in samenhang met de ontbindingsvergoeding, tot een uit oogpunt van billijkheid optimaal resultaat te komen. Alle omstandigheden in aanmerking genomen, waaronder ook begrepen de leeftijd van werkneemster en haar kansen op de arbeidsmarkt, is het redelijk dat aan werkneemster een beëindigingvergoeding wordt toegekend gelijk aan 16/36e deel van het bedrag waarop zij volgens de kantonrechttersformule met factor C=1 aanspraak had kunnen maken bij de volledige beëindiging van haar arbeidsovereenkomst. Dit

komt neer op een bedrag van € 11.765,12 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 25-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2013:BZ2286

Zaaknummer: 567557 \ EJ VERZ 12-556

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: J. Keizer en M.M. Pasman

Wetsartikelen: 6:265 BW, 7:670 lid 1 BW en 7:685 BW