

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontbinding op verzoek werknemer, nadat door werkgever een ontslagvergunning is aangevraagd. Voor een beperkte toets van het ontbindingsverzoek kan geen steun gevonden worden in de wet. Verwijzing naar Van Hooff Elektra en lagere rechtspraak. Ontbinding met C=1

Werknemer is sinds 2002 in dienst, laatstelijk als senior manager. Als gevolg van een reorganisatie is de functie van werknemer komen te vervallen. Op 4 januari 2013 heeft werkgever een ontslagvergunning bij het UWV aangevraagd. Op 8 januari 2013 is werknemer hiervan op de hoogte gesteld. Werknemer stelt dat hij niet degene is die op grond van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking komt. De beslissing op de ontslagaanvraag wordt verwacht op 27 februari 2013. Thans verzoekt werknemer ontbinding met C=2.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De problematiek rondom samenloop van een ontbindingsverzoek, terwijl reeds een ontslagaanvraag is ingediend, verkregen of de arbeidsovereenkomst zelfs al is opgezegd is nog niet uitgekristalliseerd. In Van Hooff Elektra (AR 2009-0929) heeft de Hoge Raad geoordeeld over de situatie waarin het ontbindingsverzoek werd ingediend tijdens de opzegtermijn. Verder wordt door de kantonrechter uitgebreid verwezen naar lagere rechtspraak (onder andere AR 2012-0559) en de toelichting bij Aanbeveling 3.4. Voor een beperkte toetsing, zoals de Kantonrechter Utrecht hanteert (in de uitspraak AR 2012-1054), kan geen steun gevonden worden in de wet. Het onderhavige verzoek wordt derhalve op de gebruikelijke wijze beoordeeld. Werknemer heeft gesteld dat hij niet de functie van teamleider bekleedt (zoals werkgever stelt), zodat hij niet voor ontslag in aanmerking komt. Niet aannemelijk is dat werknemer de functie van teamleider had en het is de vraag of de functieprofielen van teamleider en senior manager niet zodanig zijn dat feitelijk van uitwisselbare functies sprake is. Het verzoek wegens bedrijfseconomische redenen wordt afgewezen. Wel is sprake van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Werkgever heeft door de ontslagaanvraag niet vooraf met werknemer te bespreken en door de vermeende aanstelling van werknemer in de functie van teamleider niet vast te leggen, de discussie daarover en daarmee de verstoorde arbeidsrelatie over zich afgeroepen. Hoewel de oorzaak van het verstoorde vertrouwen in overwegende mate in de risicosfeer van werkgever ligt, is nu ook weer geen sprake van zodanig ernstig handelen of nalaten van de zijde van werkgever dat de vergoeding met een hogere correctiefactor dan C=1 moet worden vastgesteld. Het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst wordt niet meegewogen bij het bepalen van de

vergoeding. Volgt ontbinding met C=1 (€ 156.642 bruto).

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 26-02-2013

Zaaknummer: 427654 EJ VERZ 13-344