

RECHTSPRAAK

werknemer/Inspire Medical Systems

***Werknemer komt niet de ondernemersvrijheid toe te bepalen of een functie wel of niet vervalt. Ontslag na kort dienstverband
Amerikaanse werkgever wel kennelijk onredelijk doordat werknemer is overvallen met verval van functie.***

Werknemer is op 1 november 2009 in dienst getreden van IMS (een bedrijf uit de VS). Op de arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing en er is gekozen voor de Nederlandse rechter (forumkeuze). De arbeidsovereenkomst is in 2012 opgezegd wegens bedrijfseconomische redenen (van de vijf personen die voor IMS in Europa werkzaam waren, bleven er eind 2012 maar twee over). Werknemer acht de door IMS na een arbeidsverleden van nog geen drie jaar wegens bedrijfseconomische/bedrijfsorganisatorische redenen (vervallen van de functie 'European Clinical and Research manager') en met toestemming van het UWV WERKbedrijf tegen 13 augustus 2012 gedane opzegging van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk. Volgens werknemer is er geen financiële noodzaak, is voor zijn functie een ander aangenomen en zijn de gevolgen voor hem te ingrijpend (daartoe stelt hij o.m. dat hij door IMS uit een vast dienstverband is 'gepraat', hem perspectieven zijn geboden en de inkomensval enorm is). Een tijdens de UWV-procedure gedaan aanbod tot vergoeding van € 37.975,80 bij een vertrek per 1 juli 2012 heeft werknemer afgewezen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter acht zich bevoegd van deze zaak kennis te nemen op grond van artikel 100 Rv. Ondanks de uitvoerige beschikking van het UWV waarin de juistheid van de bedrijfseconomische noodzaak werd aangenomen, doet werknemer het opnieuw voorkomen alsof hij de discussie over bijvoorbeeld de financiële noodzaak van deze of gene maatregel tot kostenbesparing van voren af aan kan heropenen. Werknemer wekt daarmee de indruk dat hij – anders dan hetgeen het UWV of de kantonrechter vermag – gerechtigd is op de stoel van de ondernemer plaats te nemen en vrijelijk alternatieven mag bedenken voor het vervallen verklaren van zijn Maastrichtse (op Europa gerichte) klinische functie. Laat duidelijk zijn dat die vrijheid hem niet toekomt en dat die ondernemersbroek hem niet past. Waar het werknemer in de eerste helft van 2012 zelf niet lukte het hoogste management van IMS (evt. via de Amerikaanse collectieve medezeggenschapslijn, die kennelijk in Europa bij gebrek aan personeel ontbrak) te overtuigen van de wenselijkheid van alternatieven voor het centraliseren van het met zijn functie (en die van minstens twee anderen) gemoeide werk, kan hij in redelijkheid niet verwachten dat de kantonrechter thans tegen de ondernemer/werkgever zegt dat deze maar een andere bedrijfsstrategie had moeten kiezen om de in haar visie noodzakelijke overleving

te bewerkstelligen. De stelling van werknemer dat hij is ontslagen omdat IMS hem een lastpak vindt (voorgewende redenen), acht de kantonrechter niet geloofwaardig.

Met betrekking tot het gevolgen criterium oordeelt de rechter als volgt. De ingrijpendheid van de gekozen maatregel tot centralisatie van activiteiten buiten Nederland/Europa en de daarmee gemoeide opheffing van (onder meer) werknemers functie doet veronderstellen dat men hiermee niet over één nacht ijs gegaan is. Er moet dus volop aanleiding én gelegenheid geweest zijn werknemer wel in (een deel van de) besluitvorming mee te nemen, althans hem op een veel eerder moment informatie te verstrekken en het overleg te openen over begeleidende maatregelen. Door dit achterwege te laten heeft IMS mogelijk zelf het wantrouwen van werknemer in het leven geroepen dan wel versterkt en (intensief) verzet uitgelokt tegen de beëindigingswens. Daarmee is niet gezegd dat een slepende preventieve én repressieve ontslagprocedure onder een ander gesternte hoe dan ook voorkomen zou zijn, maar op zijn minst had IMS kunnen proberen de hoeveelheid conflictpunten te reduceren en begrip voor wederzijdse standpunten te bevorderen. De toon van de gevoerde strijd heeft duidelijk te lijden gehad van het ontbreken van enige reële/directe gedachtewisseling. Met name de onzorgvuldigheid in de aanloopfase, het uitblijven van realistische begeleidende activiteiten om werknemer aan ander werk te helpen en – in relatie daarmee – de aanvankelijke volharding bij naleving van het non-concurrentiebeding naast onverkorte handhaving van het relatiebeding maken dat IMS als goed werkgever een financiële compensatieverplichting jegens werknemer had waarvan zij niet bevrijd werd doordat werknemer meer verlangde dan IMS aanvaardbaar vond. De kantonrechter begroot de schadevergoeding op € 40.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-06-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:5623

Zaaknummer: 2308855 CV EXPL 13-3484

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: N.F.J. Sijstermans en A. Roukema

Wetsartikelen: 7:681 BW