

RECHTSPRAAK

werknemer/Braincap B.V.

Geen schending van premisse (werknemer moet aan een potentiële opdrachtgever worden voorgedragen in geval van een passende vacature bij die opdrachtgever) die het UWV op grond van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV aan de verleende ontslagvergunning heeft verbonden. Ontslag is ook niet kennelijk onredelijk.

Werknemer is vanaf 1993 in dienst geweest bij Integer Noord-Nederland B.V. (hierna: Integer), vanaf 2004 in de functie van Medior Java Developer. Werknemer werd door Integer gedetacheerd bij opdrachtgevers, sedert 2010 bij het ministerie van Defensie. Na het faillissement van Integer is een doorstart gemaakt. Werknemer is toen in dienst getreden van Braincap. Hij heeft zijn werkzaamheden bij het ministerie van Defensie op dezelfde wijze voortgezet. In de zomer van 2012 is deze opdracht geëindigd. Sedertdien heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht voor Braincap. Braincap heeft werknemer bij diverse klanten geïntroduceerd, echter zonder succes. Op 21 mei 2013 is de nieuwe website van Braincap gelanceerd. Daarop verscheen direct een vacature voor een 'Medior/Senior Java Developer Medior'. Per e-mail van diezelfde middag om 14.22 uur, heeft X bericht: 'Ziet er ook vanuit Italië goed uit, lijkt me alleen handig gezien de procedure die loopt tegen werknemer om de vacature van Java even van de site te halen.' Deze e-mail is verzonden aan het voltallig personeel, waaronder werknemer. Zeven minuten later is de e-mailaccount van werknemer geblokkeerd. Diezelfde dag is de vacature van de website gehaald. Na verkregen toestemming is de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Als voorwaarde in de ontslagvergunning is vermeld: 'indien er binnen 26 weken na bekendmaking van deze toestemming een passende vacature voor werkzaamheden van dezelfde aard voor betrokken werknemer ontstaat, betrokken werknemer door u zal worden benaderd en als kandidaat voor de terbeschikkingstelling bij die opdrachtgever/inlener zal worden voorgedragen'. Werknemer vordert primair voor recht te verklaren dat de opzegging nietig is, omdat Braincap deze voorwaarde heeft geschonden. Werknemer stelt daartoe dat er sinds 1 september 2013 de nodige vacatures bij Braincap zijn geweest voor een Medior Java Developer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voorop staat dat werknemer zich niet beroept op overtreding van de wederindienstttredingsvoorwaarde van artikel 4:5 Ontslagbesluit, waaruit zou volgen dat Braincap geen werknemer in dienst zou mogen nemen voor het werk dat werknemer voorheen verrichtte voordat werknemer in de gelegenheid is gesteld om zijn werk te hervatten. Werknemer beroept zich daarentegen op de in zijn geval door het UWV gehanteerde voorwaarde. Deze wijkt af van die in het Ontslagbesluit en sluit aan bij de in de

Beleidsregels Ontslagtaak UWV (hierna ook: beleidsregels) aanbevolen 'premissie'. De voorgestelde premissie in de beleidsregels wijkt iets af van de thans in het geval van werknemer gehanteerde voorwaarde, maar in de kern wordt ook hierin de voorwaarde gesteld dat Braincap werknemer aan een potentiële opdrachtgever moet voordragen in geval van een passende vacature bij die opdrachtgever. Werknemer heeft echter uitsluitend gesteld dat de voorwaarde is overtreden doordat bij Braincap zelf steeds vacatures open stonden. Hij heeft niet gesteld dat en zo ja bij welke opdrachtgevers van Braincap vacatures bestonden waarop hij had kunnen solliciteren. Van schending van de door het UWV opgelegde voorwaarde is derhalve geen sprake. Voorts is het ontslag niet kennelijk onredelijk. Het bedrijfseconomisch belang van werkgever bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst is voldoende gebleken. Verder wordt onder andere meegewogen dat het dienstverband iets meer dan een jaar heeft geduurd, werknemer aanspraak maakt op een WW-uitkering van 36 maanden, werknemer tevergeefs bij acht opdrachtgevers is geïntroduceerd en werknemer vanaf eind augustus 2013 tot het einde van de arbeidsovereenkomst per 1 september 2014 geen werkzaamheden meer verricht. Wel wordt de gefixeerde schadevergoeding van een maandsalaris toegewezen, omdat niet is aangetoond dat de opzegging werknemer op 31 juli 2013 heeft bereikt en derhalve onregelmatig is.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-01-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:355

Zaaknummer: 2889183 \ CV EXPL 14-7631

Rechters: M.E.B. Terwee

Advocaten: P. Bergkamp en M.A. van Haelst

Wetsartikelen: 4:5 Ontslagbesluit, 7:677 BW en 7:681 BW