

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting TriviumLindenhof

Opzegging arbeidsovereenkomst gedragswetenschapper niet kennelijk onredelijk ex artikel 7:681 (oud) BW. Tevens geen sprake van opvolgend werkgeverschap, nu werkneemster reeds uit dienst was bij eerdere werkgever.

Werkneemster is met ingang van 1 november 2001 in dienst getreden van Stichting Lindenhof. Dit dienstverband is met ingang van 1 december 2006 geëindigd als gevolg van opzegging door werkneemster. Met ingang van 1 november 2006 is werkneemster in dienst getreden van Stichting Trivium, in de functie van gedragswetenschapper. Per 1 januari 2009 zijn Stichting Lindenhof en Stichting Trivium gefuseerd tot Stichting TriviumLindenhof (hierna: TriviumLindenhof). Op 10 oktober 2014 heeft TriviumLindenhof het UWV verzocht haar wegens bedrijfseconomische redenen een ontslagvergunning voor werkneemster te verlenen, welke bij beschikking van 9 december 2014 door het UWV is verleend. Werkneemster vordert in de onderhavige procedure primair TriviumLindenhof te veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst en subsidiair TriviumLindenhof te veroordelen om aan werkneemster een schadevergoeding te voldoen in verband met een kennelijk onredelijke beëindiging van het dienstverband. Werkneemster stelt dat de opzegging is geschied onder opgave van een valse of voorgewende reden (art. 7:681 lid 2 onderdeel a (oud) BW). TriviumLindenhof zou het UWV namelijk ten onrechte hebben voorgewend dat haar collega, die tijdelijk een andere functie vervulde, niet meer in de functie van gedragswetenschapper zou terugkeren en daarom niet mee-afgespiegeld zou moeten worden. Daarnaast zou TriviumLindenhof bij de bepaling van de anciënniteit ten onrechte geen rekening hebben gehouden met het eerdere dienstverband van werkneemster bij Stichting Lindenhof. Tevens beroept werkneemster zich op de voor haar te ernstige gevolgen van de opzegging in vergelijking met het belang van TriviumLindenhof daarbij.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een aan de opzegging ten grondslag liggende valse of voorgewende reden kan niet komen vast te staan, daar TriviumLindenhof een en ander gemotiveerd heeft bestreden. Werkneemster kan niet worden gevolgd in haar standpunt dat bij de bepaling van haar anciënniteit haar eerdere dienstverband bij Stichting Lindenhof zou moeten worden betrokken omdat er sprake zou zijn van opvolgend werkgeverschap. Stichting Lindenhof en Stichting Trivium waren tot de fusie in 2009 twee op zichzelf staande stichtingen met ieder een eigen locatie en eigen bedrijfsmiddelen en in 2006, het jaar waarin

werkneemster haar dienstverband bij Stichting Lindenhof heeft opgezegd, ontbrak iedere band tussen beide stichtingen. Om werkneemster in haar standpunt te kunnen volgen is vereist dat TriviumLindenhof de door werkneemster gestelde hoedanigheid van opvolgend werkgever van Stichting Lindenhof heeft verkregen op een moment dat werkneemster nog bij Stichting Lindenhof in dienst was en daarvan is geen sprake. Met betrekking tot het beroep van werkneemster op de voor haar ernstige gevolgen van de opzegging, oordeelt de kantonrechter als volgt. De toepasselijke cao voorziet voor werkneemster in een wachtgeldregeling. TriviumLindenhof heeft werkneemster in het kader van herplaatsingsmogelijkheden tijdelijk gedetacheerd bij een andere stichting. Ook is werkneemster door TriviumLindenhof geattendeerd op een functie voor onbepaalde tijd bij 'Familie First'. Werkneemster was ten tijde van het ontslag 36 jaar, universitair geschoold en na het voltooien van haar opleiding heeft zij steeds gewerkt. Op grond van het voorgaande slaagt het beroep van werkneemster op het zogeheten gevolgcriterium niet. De kantonrechter wijst de vorderingen van werkneemster af.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:8807

Zaaknummer: 4227404 CV EXPL 15-26055

Rechters: L.J. van Die

Advocaten: D.C.A. van Wessel en H.E. Meerman

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW