

RECHTSPRAAK

werknemer/Alpha Netherlands B.V.

Afwijzing verzoek om herstel van de arbeidsovereenkomst dan wel toekenning van een billijke vergoeding. Werkgever heeft in redelijkheid tot beslissing kunnen komen om de functie van werknemer te laten vervallen. Opzegging niet in strijd met artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2003 in dienst getreden bij Alpha Netherlands B.V. (hierna: Alpha) en was daar sinds 1 juni 2014 werkzaam als Technical Manager op de afdeling New Product Development (hierna: NPD). In de VS bevindt zich eveneens een NPD-afdeling. Alpha heeft bij brief van 5 augustus 2016 de arbeidsovereenkomst met werknemer, met toestemming van het UWV, op grond van bedrijfseconomische redenen opgezegd met ingang van 1 oktober 2016, onder toekenning van de transitievergoeding vermeerderd met 10%. In 2014 en in het najaar van 2016 vond bij Alpha eveneens een reorganisatie plaats. Op die reorganisaties was een sociaal plan van toepassing. Werknemer verzoekt primair de beslissing van het UWV te vernietigen en subsidiair een redelijke vergoeding toe te kennen, zijnde de transitievergoeding maal 225%.

Oordeel

Herstel van de arbeidsovereenkomst

Het gaat in deze zaak allereerst om de vraag of Alpha moet worden veroordeeld om de arbeidsovereenkomst met werknemer te herstellen in de zin van het bepaalde in artikel 7:682 lid 1 onderdeel a BW. Dit is althans hoe de kantonrechter het primaire verzoek van werknemer begrijpt. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de noodzaak voor het laten vervallen van zijn functie ontbreekt. Hij onderbouwt deze stelling onder meer door aan te voeren dat sprake is van een doorlopende reorganisatie. Deze reorganisatie heeft volgens werknemer niet tot het gewenste resultaat geleid, zodat volgens hem ook de noodzaak ontbreekt voor het laten vervallen van zijn functie. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet. Dat de reorganisatie uit 2014 wellicht niet het gewenste effect gehad heeft, wil nog niet zeggen dat de noodzaak voor het vervallen van de functie van werknemer ontbreekt. Werknemer heeft verder aangevoerd dat de vorm van aansturing zoals nu door Alpha is gekozen in de praktijk niet zal werken. In zijn ogen is het namelijk niet efficiënt om werknemers in Nederland aan een leidinggevende in de VS te laten rapporteren. Waar het volgens de kantonrechter echter om

gaat is de vraag of Alpha in redelijkheid tot haar beslissing heeft kunnen komen om de functie van werknemer te laten vervallen. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter het geval. Werknemer heeft immers niet betwist dat er problemen waren in de samenwerking tussen de NPD-afdelingen alsook niet dat sprake was van een inefficiënte werkwijze en te lange doorlooptijden en dat er voor Alpha een noodzaak bestond hier verandering in aan te brengen. Het is vervolgens aan Alpha om als ondernemer hier een beslissing in te nemen die haar goeddunkt. Dit heeft zij gedaan. Daarbij geldt dat ook in te zien valt dat het efficiënt is om twee afdelingen, die dezelfde werkzaamheden uitvoeren, organisatorisch samen te voegen onder dezelfde leidinggevende. Werknemer heeft tot slot aangevoerd dat er nog andere taken van zijn functie resteerden na het overhevelen van zijn leidinggevende taken naar de VS. Alpha heeft echter op de zitting onbetwist aangevoerd dat deze taken zijn opgepakt door de overgebleven werknemers. De aldus vaststaande feiten en omstandigheden leiden tot de conclusie dat de arbeidsplaats van werknemer vervalt en dat sprake is van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 1 BW. Voorts staat vast dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn. Het verzoek om Alpha te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen wordt dan ook afgewezen.

Vergoeding

Uit de werkingssfeer en de looptijd van het sociaal plan blijkt dat het sociaal plan niet op werknemer van toepassing is, zodat op die grond geen aanspraak bestaat op een hogere vergoeding dan de transitievergoeding. Een billijke vergoeding kan de rechter op grond van artikel 7:682 lid 1 onderdeel b BW op verzoek van een werknemer toekennen. Vereist is daartoe dat de opzegging in strijd is met artikel 7:669 lid 1 of lid 3 onderdeel a BW en dat herstel in redelijkheid niet mogelijk is vanwege een omstandigheid waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uit hetgeen hiervoor is overwogen volgt dat er naar het oordeel van de kantonrechter sprake is van een redelijke grond voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:297

Zaaknummer: 5549157

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: G.T.A.J. Vijftigschild en S.A. Tan

Wetsartikelen: 7:682 BW