

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer rechtsgeldig opgezegd. Voldragen a-grond en geen herplaatsingsmogelijkheden. Verzoek om herstel dan wel toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Werknemer is als Head of IT in dienst van werkgeefster. Bij brief van 30 mei 2016 heeft werkgeefster, met toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd met ingang van 1 oktober 2016. Werkgeefster heeft aan werknemer een transitievergoeding betaald van € 11.469,78 bruto. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst te herstellen, dan wel toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Herstel arbeidsovereenkomst

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster de bedrijfseconomische omstandigheden, die tot het treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering nopen, voldoende heeft onderbouwd. Vervolgens komt de vraag aan de orde of werkgeefster 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. Werkgeefster heeft genoegzaam onderbouwd waarom de gewijzigde strategie niet kon worden uitgevoerd door de functie van Head of IT. De taken en verantwoordelijkheden van het Head of IT bleven weliswaar voor een gedeelte voortbestaan, maar de focus van de werkzaamheden zou wel degelijk worden verlegd van de klassieke rol van IT, naar een moderne en meer strategische benadering van IT. Dit brengt andere taken en verantwoordelijkheden met zich. Hiertoe heeft werkgeefster een nieuwe functie gecreëerd, de IT-director. Hieromtrent heeft werknemer gesteld dat deze functie onderling uitwisselbaar is met de functie van Head of IT. Werknemer heeft echter naar het oordeel van de kantonrechter niet voldoende onderbouwd waarom hij deze mening is toegedaan. Werkgeefster daarentegen heeft naar het oordeel van de kantonrechter voldoende uiteengezet waarin de beide functies van elkaar verschillen. Zo is de functie van IT-director onder andere zwaarder, is deze meer gericht op het ontwikkelen van een strategie, daar waar de functie van Head of IT meer de operationele taken behelst. Ook is er een wezenlijk verschil in beloning. Ter zitting heeft werknemer ook erkend dat de functie van IT-director zwaarder is. Om voornoemde redenen is van uitwisselbaarheid geen sprake. Ook is afspiegeling niet aan de orde omdat de functie van werknemer een unieke functie betreft. Met het voorgaande is sprake van een redelijke grond voor de opzegging als bedoeld in artikel 7:669 lid 1 BW. De

kantonrechter stelt vast dat er, binnen een redelijke termijn, geen herplaatsingsmogelijkheden voor werknemer waren.

Vergoeding

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. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd nadat UWV daarvoor toestemming heeft verleend. De gronden voor het toekennen van een billijke vergoeding doen zich hier dan ook niet voor.

Conclusie

Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer rechtsgeldig opgezegd. Het verzoek om herstel dan wel toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:1254

Zaaknummer: 5499400

Rechters: A. van Dijk

Advocaten: S.H.M. Wolters en B.C.L. Kanen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel a BW en 7:682 BW