

RECHTSPRAAK

werknemer/Wolters Kluwer Nederland B.V.

Verzoek om herstel van de arbeidsovereenkomst toegewezen: werkgever dient eerst afscheid te nemen van uitzendkrachten. Uitzendkrachten verrichten dezelfde werkzaamheden als werknemer en worden structureel ingezet, zodat aan de voorwaarde van een duidelijk tijdelijk karakter niet is voldaan.

Feiten

Per 1 januari 1984 is werknemer in dienst getreden van Wolters Kluwer Nederland B.V. (hierna: 'WK'). Sinds 1 november 2008 is werknemer werkzaam in de functie van Customer Service medewerker voor 36 uur per week. Op de afdeling Customer Service werkten op 20 november 2017 twintig medewerkers, van wie zeventien in een parttime dienstverband. Daarnaast zet WK uitzendkrachten in. WK heeft een voorstel gedaan voor een minnelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft daar niet mee ingestemd. Op 4 januari 2018 heeft WK een aanvraag ingediend bij UWV voor een ontslagvergunning voor een aantal werknemers, onder wie werknemer. UWV heeft uiteindelijk bij beslissing van 13 maart 2018 toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Bij brief van 22 maart 2018 heeft WK de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 31 mei 2018. Daarbij heeft WK vastgesteld dat de transitievergoeding € 65.073,04 bruto bedraagt. Werknemer verzoekt de kantonrechter om WK te veroordelen de arbeidsovereenkomst met werknemer te herstellen.

Oordeel

Werknemer heeft aan zijn verzoek om herstel van de arbeidsovereenkomst op de eerste plaats ten grondslag gelegd dat UWV de ontslagvergunning had moeten weigeren, omdat er geen noodzaak bestaat voor het laten vervallen van arbeidsplaatsen. Werknemer ziet wel in dat WK behoefte heeft aan een flexibele inzet van haar medewerkers, maar werknemer is van mening dat WK onvoldoende alternatieven heeft onderzocht. Werknemer wijst erop dat hij wel degelijk bereid is om zich flexibel te laten inroosteren. WK heeft volgens werknemer niet voldoende aannemelijk gemaakt dat de beslissing, die aan het verval van de arbeidsplaatsen ten grondslag ligt, noodzakelijk is in het belang van een doelmatige bedrijfsvoering en dat een andere inrichting van de werkzaamheden niet tot de mogelijkheden behoort. De

kantonrechter is van oordeel dat werknemer met het voorgaande voorbijziet aan de uitvoerige toelichting van WK op de daling van het aantal klanteninteracties en op haar inspanningen en onderzoek naar mogelijkheden om tot de gewenste flexibilisering van de afdeling Customer Support te komen. Vast staat, nu werknemer dat niet heeft weersproken, dat sprake is van een dalende lijn in het aantal klanteninteracties. Dat er alleen al daarom minder medewerkers op de afdeling Customer Support nodig zijn, is dan ook voldoende aannemelijk. Werknemer heeft verder niet weersproken dat WK in de periode van december 2016 tot en met juni 2017 over dit onderwerp van gedachten heeft gewisseld met de OR, met de individuele medewerkers en in teamverband, met de vakbond FNV en dat zij zich heeft laten bijstaan door een extern ingehuurde roosterconsultant. WK is met andere woorden niet over één nacht ijs gegaan bij haar beslissing de afdeling in te krimpen. UWV heeft daarom terecht geconstateerd dat – gegeven de daling van het aantal klanteninteracties – minder mensen op de afdeling Customer Support benodigd zijn. In zoverre slaagt het verzoek niet. Dat ligt anders voor de klacht van werknemer dat UWV de ontslagvergunning niet had mogen verlenen, omdat WK in beginsel eerst afscheid dient te nemen van haar uitzendkrachten. Op die regel bestaat nog een uitzondering (art. 17 van de Ontslagregeling). Die uitzondering houdt in dat de toestemming om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen kan worden verleend zonder dat de werkgever de arbeidsrelatie heeft beëindigd van personen die werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten, gedurende een periode van ten hoogste 26 weken. Op die uitzondering heeft WK een beroep gedaan, zij het dat zij van mening is dat toepassing daarvan onreglementair zou zijn. Wat daar ook van zij, de uitzondering ziet op werknemers die werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten. Van deze tijdelijkheid is hoegenaamd geen sprake. UWV had de ontslagvergunning moeten weigeren op de grond dat WK de inleenovereenkomsten met haar uitzendkrachten niet heeft beëindigd. Die conclusie leidt ertoe dat de kantonrechter het verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst zal toewijzen. WK wordt veroordeeld met werknemer een arbeidsovereenkomst te sluiten, met ingang van 1 juni 2018, die dezelfde inhoud heeft als de arbeidsovereenkomst die is beëindigd. De voorwaarde waaronder het tegenverzoek is gedaan, is vervuld. Partijen zijn het er verder over eens dat werknemer de transitievergoeding dient terug te betalen, indien WK wordt veroordeeld tot het herstel van de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht. Werknemer zal daarom tot betaling van een bedrag van € 65.073,04 bruto veroordeeld worden.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 14-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:3101

Zaaknummer: 6963345 \ HA VERZ 18-60

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: M.L. Leijten en B. Doull

Wetsartikelen: 7:682 BW, 13 Ontslagregeling, 7:671a lid 5 sub a BW, 7:628 BW en 17 Ontslagregeling