

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

De kantonrechter oordeelt dat een niet voor akkoord getekende overplaatsing die desalniettemin toch wordt voortgezet, kan worden gezien als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter vernietigt de opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 20 oktober 2002 in dienst getreden bij werkgeefster, en was laatstelijk werkzaam in de functie van Key Accountmanager. Werknemer is sinds zijn indiensttreding meerdere keren arbeidsongeschikt geweest. Eind juli 2018 wordt werknemer een allonge op zijn arbeidsovereenkomst ter tekening voorgelegd waarin onder meer is opgenomen dat werknemer wordt overgeplaatst naar een andere bv (Y). Werknemer heeft die allonge niet voor akkoord ondertekend. In september 2018 wordt werknemer medegedeeld dat zijn dienstverband wordt overgezet van B.V. (X) naar B.V. (Y). Deze overgang zou verder geen gevolgen hebben voor werknemer. Namens werknemer is tegen de vermeende overgang bezwaar gemaakt. Vervolgens is werknemer in functie teruggezet waarna werknemer zich heeft ziekgemeld. Werknemer stelt dat werkgeefster hem heeft overgeplaatst naar B.V. (Y) in verband met het feit dat B.V. (Y) wel verzekerd is voor loonkosten tijdens ziekte in tegenstelling tot B.V. (X). Nu werknemer niet met deze overplaatsing heeft ingestemd, is er feitelijk sprake van een niet rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt de kantonrechter dan ook de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en verzoekt tevens wedertewerkstelling.

Oordeel

Met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat er feitelijk sprake is van een niet rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster stelt wel dat er voor werknemer niets is veranderd en de verloning slechts plaatsvindt vanuit B.V. (Y), maar werknemer wijst er terecht op dat ook op de loonstrook als werkgeefster B.V. (Y) wordt vermeld. Werknemer was niet akkoord met die 'overgang'. Anders dan werkgeefster stelt, is het niet zo dat er 'slechts' verloning plaatsvindt vanuit B.V. (Y). Wanneer een van beide bv's bijvoorbeeld failliet gaat, kan dat verschillende consequenties hebben voor werknemer, afhankelijk van welke bv failliet gaat. Een terugkeergarantie bij faillissement is door werkgeefster niet gegeven aan werknemer. Het voorgaande leidt ertoe dat de door werkgeefster gedane opzegging zal worden vernietigd, nu deze is gedaan zonder schriftelijke instemming van werknemer en overigens in strijd is met artikel 7:671 BW. Door de

vernietiging van de opzegging blijft werknemer werkzaam in de functie die hij ten tijde van de opzegging vervulde. Op dat moment was werknemer Key Accountmanager. De kantonrechter vernietigt de opzegging van de arbeidsovereenkomst en wijst de verzochte wedertewerkstelling toe.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 09-01-2019

Zaaknummer: 7321332 VZ VERZ 18-23407