

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Ontbindingsverzoek werkgever toegewezen wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Nu partijen het erover eens zijn dat voortzetting van het dienstverband niet in de rede ligt, wordt ook aan verzoek werknemer tot beëindiging dienstverband gehoor gegeven.

Feiten

Op 19 juni 1984 is werkneemster (thans 54 jaar) bij werkgever in dienst getreden, laatstelijk in de functie van Director Internal Affair. Op 27 september 2018 heeft werkgever een (voorlopige) ontslaaanvraag ingediend bij het UWV voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Werkneemster is na 28 september 2018 vrijgesteld van werkzaamheden. Op 10 december 2018 heeft het UWV de gevraagde toestemming geweigerd, omdat het UWV in onvoldoende mate duidelijkheid heeft kunnen krijgen over de geschetste financiële situatie. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de a-grond. Onder een ander zaaknummer vordert werkneemster een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van een transitievergoeding van € 81.000 en een billijke vergoeding van € 100.000. Beide zaken worden gelijktijdig behandeld.

Oordeel

Bedrijfseconomische omstandigheden (zaaknummer 7506003)

De kantonrechter stelt op basis van de door werkgever in het geding gebrachte stukken vast dat de financiële cijfers van 2015, 2016 en 2017 door de accountant goedgekeurde cijfers betreffen. Uit die cijfers is op te maken dat het vanaf 2015 niet goed gaat met werkgever. Op basis van de financiële gegevens van werkgever is naar het oordeel van de kantonrechter komen vast te staan dat werkgever in een zodanig verlieslatende situatie verkeert dat sprake is van een slechte financiële positie zoals bedoeld in de memorie van toelichting bij artikel 7:669 lid 3 sub a BW. Werkgever stelt dat de arbeidsplaats van werkneemster dient te vervallen omdat haar taken gemakkelijk bij anderen ondergebracht kunnen worden. De beslissing van werkgever om de functie van werkneemster te laten vervangen komt de kantonrechter niet onbegrijpelijk voor. Onbetwist is dat de functie van werkneemster uit verschillende onderdelen bestaat, namelijk HR-taken, taken van productiemanager SV en pelletkachels en servicetaken, en dat die doelmatig bij andere werknemers zijn onder te brengen. De keuze van

werkgever om de functies van inkoop, retourgoederen en logistiek te behouden, mag hij gelet op zijn ondernemersvrijheid maken. De kantonrechter gaat ervan uit dat de functie van Director Internal Affairs als noodzakelijk gevolg van de door werkgever getroffen maatregelen daadwerkelijk vervallen is. Partijen zijn het erover eens dat de functie van werkneemster een unieke functie is en aldus niet uitwisselbaar is met andere functies. Het afspiegelingsbeginsel geldt daarom niet in dit geval. Nu verder niet gesteld of gebleken is dat er binnen afzienbare tijd een functie vrijkomt, is herplaatsing binnen een redelijke termijn ook niet aan de orde. De kantonrechter zal het verzoek van werkgever toewijzen. Nu op verzoek van werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan, zal de kantonrechter op grond van artikel 7:673 BW de transitievergoeding toekennen en deze vaststellen op € 81.000 bruto. Gelet op artikel 7:671b lid 8 sub c is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Naar de kantonrechter begrijpt legt werkneemster hieraan ten grondslag dat zij niet toegelaten is tot het werk na de beslissing van het UWV en werkgever haar onheus heeft bejegend omdat gezegd zou zijn ‘de organisatie kan zonder jou’ en werkgever zich bij de voorgelegde functies negatief opstelde. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever duidelijk aan werkneemster heeft gecommuniceerd dat hij het niet eens was met de beslissing van het UWV en hij de procedure bij de kantonrechter wilde afwachten. Dat daardoor de op non-actiefstelling hangende de ontslagprocedure nog even voortduurt, maakt naar het oordeel van de kantonrechter niet dat werkgever daarmee ernstig verwijtbaar handelt. Derhalve is er geen grond voor toekenning van een billijke vergoeding.

Verstoorde arbeidsverhouding (zaaknummer 7502667)

Werkneemster stelt dat van een verstoorde arbeidsverhouding sprake is, omdat werkgever, hoewel het UWV heeft aangegeven dat er geen bedrijfseconomische noodzaak is voor het ontslag, weigert haar toe te laten tot het verrichten van werkzaamheden. Vastgesteld kan worden dat partijen het erover eens zijn dat gelet op de omstandigheden van deze zaak voortzetting van het dienstverband niet in de rede ligt. De arbeidsovereenkomst zal dan ook worden ontbonden met ingang van 1 juni 2019, zoals door werkneemster is verzocht. Dat is immers de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van de procedure. Gelet op hetgeen reeds eerder is overwogen is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. De door werkneemster verzochte transitie- en billijke vergoeding zullen dan ook in haar ontbindingsverzoek worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2019:1696

Zaaknummer: 7506003 en 7502667

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: I.O.D.V. Wetzels en J.C. Broekman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 1 sub b, 7:671b lid 8 sub c BW,

7:671c lid 1 BW en 7:673 lid 1 sub b onder 2 BW