

RECHTSPRAAK

## werknemer/Stichting Lunet Zorg

***Werknemer stelt dat UWV ten onrechte ontslagvergunning heeft afgegeven. Werknemer voert diverse argumenten aan bij verzoek om toekenning billijke vergoeding ex artikel 7:682 lid 1 sub b BW. Verzoek werknemer afgewezen.***

### *Feiten*

Werknemer is op 18 oktober 1982 in dienst getreden van Stichting Lunet Zorg (hierna: Lunet). Per 1 november 2018 is werknemer met toestemming van het UWV ontslagen. Werknemer stelt dat het UWV ten onrechte toestemming heeft gegeven en voert daartoe puntsgewijs de volgende argumentatie voor aan: (A) er is sinds maart 2015 sprake van laakbaar gedrag van Lunet waardoor een verstoorde arbeidsverhouding was ontstaan; (B) Lunet heeft bij de ontslagaanvraag stukken nagestuurd, terwijl de aanvraag van ontslagtoestemming compleet was; (C) de positieve adviezen van de OR ontbraken bij de toestemmingsaanvraag; (D) de kostenbesparende maatregelen zijn onvoldoende inzichtelijk gemaakt; (E) Lunet heeft de onjuiste ontslagvolgorde aangehouden; (F) Lunet heeft de mogelijkheden hem te herplaatsen onjuist gebruikt; (G) Lunet heeft gehandeld in strijd met artikel 5 Ontslagregeling en H) werknemer twijfelt aan de geldigheid van het addendum bij het Sociaal Plan. Werknemer verzoekt ex artikel 7:682 lid 1 sub b BW toekenning van een billijke vergoeding.

### *Oordeel*

De kantonrechter beoordeelt werknemers argumenten, opgevoerd van B tot en met H, als volgt. (B) De brief van Lunet aan het UWV was een aanvullend antwoord op vragen van het UWV. Uit niets blijkt dat de behandeling van de aanvraag toen al gesloten was en dat geen verdere informatie meer mocht worden toegezonden. Reeds daarom ziet de kantonrechter niet in dat het UWV die buiten beschouwing had moeten laten. (C) De kantonrechter beoordeelt het advies van de OR als positief. (D) Bij de aanvraag ontslagvergunning wordt geloofwaardig uitgelegd waarom werd gereorganiseerd en waarom de functie accountmanager Logistiek vervalt. Dat in het verleden een besluit genomen is dat nog niet in overeenstemming is met de latere totale reorganisatie doet aan de geloofwaardigheid van die reorganisatie niet af. (E) Wat Lunet tegen het argument heeft aangevoerd (voor de ontslagvolgorde komt het aan op uitwisselbaarheid en de functie van medewerker is niet met die van accountmanager uitwisselbaar) acht de kantonrechter logisch. (F) Lunet heeft uitvoerig uiteengezet dat geen passende vacatures beschikbaar waren waarin zij werknemer kon herplaatsen. Wat de herplaatsingsmogelijkheden betreft, is werknemer er niet in geslaagd aannemelijk te maken

dat het UWV zijn conclusie ten onrechte heeft getrokken. Lunet heeft de stellingen van werknemer weersproken met een gedocumenteerd feitenrelaas en het feitenrelaas van werknemer, als hij dat al zou kunnen bewijzen, weegt daar niet tegen op. (G) Wat Lunet in de procedure bij het UWV heeft aangevoerd acht de kantonrechter een toereikende argumentatie van de motieven tot reorganisatie en een daarmee samenhangende uitbesteding. Niets van wat werknemer heeft aangevoerd wekt daar redelijke twijfel aan. (H) De kantonrechter acht van belang dat Lunet erkent dat het addendum op werknemer van toepassing was; werknemer legt niet uit waarom daarbij ook de datum waarop overeenstemming is bereikt van belang is. De kantonrechter concludeert dat geen grond is voor de stellingen van werknemer dat het UWV zijn ontslagtoestemming ten onrechte gegeven heeft. Daaruit volgt dat er geen grond is voor herstel van de dienstbetrekking of een vervangende billijke vergoeding. Het verzoek van werknemer wordt daarom afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 15-11-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2018:6747

**Zaaknummer:** 7231776 EJ VERZ 18-578

**Rechters:** P.M. Knaapen

**Advocaten:** J.P.J. Franssen en N.A.C.T. M Velzeboer-Loevendie

**Wetsartikelen:** 7:682 lid 2 BW