

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsverhouding blijkt uit de omvang van de uitgewisselde stukken en de felheid waarmee partijen elkaar standpunt bestrijden.*Feiten*

Werkneemster is op 1 november 2011 in dienst getreden van VEON. In 2015 heeft VEON een reorganisatie ingezet. Een van de doelen van de reorganisatie is een daling van het personeelsbestand en de daaraan gerelateerde kosten. Op 12 december 2016 heeft VEON aan werkneemster medegedeeld dat haar functie zou vervallen. Van oktober 2017 tot en met maart 2018 heeft werkneemster zwangerschapsverlof genoten. VEON heeft op 10 april 2018 een verzoek ingediend bij het UWV ter verkrijging van een ontslaanvraag wegens reorganisatie, hetgeen zij vervolgens heeft ingetrokken. Van 11 april 2019 tot 10 juni 2019 was werkneemster arbeidsongeschikt. Vanaf 8 maart 2019 is zij gaan re-integreren. Vanaf het moment van hersteldmelding op 10 juni 2019 is werkneemster vrijgesteld van werkzaamheden. Op 11 juni 2019 heeft VEON opnieuw een ontslaanvraag ingediend bij het UWV op bedrijfseconomische gronden. Het UWV heeft toestemming geweigerd, omdat volgens het UWV niet kan worden vastgesteld dat de functie en daarmee de arbeidsplaats van werkneemster is komen te vervallen. VEON verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond, subsidiair op de g-grond.

Oordeel

Partijen hebben uitgebreid gedebatteerd over het al dan niet bestaan van de a-grond. De kantonrechter acht het opportuun de juistheid van de wederzijdse stellingen van partijen op dit punt in het midden te laten omdat, ook al zou werkneemster het bij het rechte eind hebben, de arbeidsovereenkomst hoe dan ook op de navolgende gronden dient te worden ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. VEON heeft naar voren gebracht dat de verhoudingen ernstig zijn verstoord, alleen al door de wijze waarop werkneemster zich verweert in de onderhavige procedure en in de eerder bij het UWV gevoerde procedure. Vanzelfsprekend is het het goed recht van een werknemer om zich te verweren tegen het standpunt van een werkgever dat de functie is komen te vervallen, maar gelet op de wijze waarop werkneemster heeft gemeend deze strijd te moeten voeren, is ook de conclusie van de kantonrechter dat niet langer voorstelbaar is dat nog vruchtbaar kan worden samengewerkt. Alleen al naar aanleiding van de omvang van de tussen partijen uitgewisselde stukken en de felheid waarmee partijen elkaars standpunt bestrijden moet worden vastgesteld dat de verhoudingen tussen partijen zijn verstoord. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:1101

Zaaknummer: 8157741

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: M.M. Govaert en M. Faber

Wetsartikelen: 7:669 BW , 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 12
Ontslagregeling