

RECHTSPRAAK

Opzegging met toestemming UWV. Werknemer verzoekt om vast te stellen dat herstel van het dienstverband in redelijkheid niet mogelijk is vanwege het uitbesteden van zijn werkzaamheden, waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door BMB. Verzoek om toekenning billijke vergoeding van € 162.000 bruto.*Feiten*

Werknemer is op 1 november 2017 in dienst getreden van BMB Ontwikkeling B.V. (hierna: BMB) als vastgoedadviseur tegen een salaris van laatstelijk € 5.654,07 bruto per maand, exclusief emolumenten. BMB is een vastgoedontwikkelaar met de focus op ontwikkeling van woningen vanuit een zogenoemde gebiedsgerichte aanpak. G&S is eveneens vastgoedontwikkelaar, met de focus op commercieel (bedrijfs)vastgoed. Zowel G&S als BMB was een dochtervennootschap van VolkerWessels Bouw en Vastgoedontwikkeling Nederland B.V. G&S heeft haar naam per 1 december 2022 gewijzigd in G&S& B.V. (verder G&S&). Die vennootschap is sinds 1 januari 2023 100% aandeelhouder van BMB. Onder BMB hangen diverse 'project-bv's'. Alle activiteiten worden, sinds de aandelen van BMB zijn overgenomen, door G&S& aangenomen en verricht. Op 21 maart 2022 zijn de medewerkers van BMB door de directeur geïnformeerd over het voornemen om BMB en G&S samen te voegen. Er is toen niet gesproken over het uitbesteden van bepaalde werkzaamheden. Werknemer is per e-mail van 5 mei 2022 uitgenodigd voor een gesprek op 9 mei 2022 voor een "kort overleg inzake fusie BMB/G&S". Daar is hem meegedeeld dat zijn functie kwam te vervallen. Vervolgens heeft BMB aan werknemer uitgelegd dat diens functie was komen te vervallen en dat zijn werkzaamheden per project werden uitbesteed, waarbij de aard van het project bepalend zou zijn voor de keuze van het makelaarskantoor en dat er ook bij een andere vennootschap een mogelijk passende functie voorhanden was. Werknemer heeft hierop laten weten dat BMB eerst de doelmatigheid van het fusiebesluit en de noodzaak om zijn functie te laten vervallen moest aantonen, voordat hij was gehouden om over herplaatsing na te denken. Daarbij was volgens hem de aangeboden functie niet passend. Partijen komen in een impasse terecht, waarna BMB bij het UWV een ontslaanvraag vanwege bedrijfseconomische redenen heeft ingediend. De arbeidsovereenkomst is opgezegd per 1 mei 2023. Werknemer stelt dat er sprake is van overgang van onderneming en verzoekt, na intrekking van de overige verzoeken, om vast te stellen dat herstel van het dienstverband in redelijkheid niet mogelijk is vanwege het uitbesteden van zijn werkzaamheden, waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door BMB en vraagt hem een billijke vergoeding van € 162.000 bruto toe te kennen.

Oordeel

De kantonrechter begrijpt uit de stellingen van werknemer dat hij vooropstelt dat voor de opzegging geen redelijke grond aanwezig was dan wel dat herplaatsing binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie mogelijk was. Werknemer's grootste bezwaar tegen de opzegging is het volgens hem achteraf construeren van een reden voor het vervallen van zijn functie. BMB heeft eerst laten weten dat zijn werkzaamheden vervielen als gevolg van de fusie met G&S, waarna zij een draai maakte en beweerde dat de werkzaamheden extern werden uitbesteed. Werknemer heeft daarbij echter niet bestreden dát de werkzaamheden zijn uitbesteed en beaamt dit ook, nu hij zelf stelt dat herstel van het dienstverband niet mogelijk is omdat de werkzaamheden na de fusie niet meer (intern) worden uitgevoerd. Werknemer werd daardoor boventallig. BMB heeft zich voldoende verantwoord, waarbij de kantonrechter zich aansluit bij de overweging van het UWV dat voldoende duidelijk is geworden dat het vervallen van de functie van werknemer geen direct verband houdt met, maar een bijkomend gevolg is van, de fusie met G&S en de organisatorische veranderingen en de noodzaak daarvan voor een doelmatige bedrijfsvoering voldoende zijn toegelicht. Omdat de functie van werknemer een unieke functie betreft, is de plicht tot afspiegeling niet aan de orde. Wel is er de plicht tot herplaatsing. Op het moment dat werknemer heeft laten weten te volharden in zijn standpunt en duidelijk maakte dat hij zolang hij niet was overtuigd van het vervallen van zijn functie zich niet zou inzetten voor herplaatsing, hoefde BMB daarvoor redelijkerwijs ook geen inspanningen meer te verrichten. Het UWV heeft terecht toestemming verleend voor het opzeggen van het dienstverband. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 31-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:7146

Zaaknummer: 10587104 EA VERZ 23-641

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: H.G.R. Meulmeester en R.T. Profijt

Wetsartikelen: 7:66g lid 1 jo. Lid 3 onder a BW; 7:67o lid 8 BW; 7:671a BW; 7:682 lid 1 sub a BW