

Geen opzegverbod bij reorganisatie

Een zwangere medewerker ontkomt niet aan ontslag bij een reorganisatie. Omdat het bedrijf in economisch zwaar weer verkeert, hoeft het opzegverbod niet te worden gehandhaafd.

De feiten

De zeer specifieke functie van een werknemer wordt tijdens haar zwangerschapsverlof opgeheven. Vanwege het bestaande opzegverbod wordt bij de Kantonrechter ontbinding verzocht. De werknemer beroept zich op het opzegverbod en stelt tevens dat zij op basis van het afspiegelingsbeginsel niet voor ontslag zou moeten zijn voorgedragen.

De beslissing

De kantonrechter stelde vast dat de reorganisatie noodzakelijk was wegens de slechte bedrijfseconomische situatie van de werkgever. Die omstandigheid staat los van het opzegverbod, zodat daar niet aan hoeft te worden vastgehouden. Duidelijk is bovendien dat de specifieke functie is opgeheven en dat er maar één medewerker is die min of meer gelijkwaardig werk ver-

richt. Deze medewerker heeft een langere diensttijd dan de voorgedragen werknemer. De ontbinding wordt uitgesproken onder toekenning van een vergoeding die reeds door de werkgever was aangeboden.

Kantonrechter Zaandam 25 augustus 2009, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2009/244

COMMENTAAR

Een reorganisatie hoeft niet stuk te lopen op zieke en zwangere werknemers voor wie een opzegverbod geldt. Zolang de noodzaak tot reorganisatie voldoende duidelijk is en er geen relatie bestaat tussen ontslag en ziekte/zwangerschapsverlof kan via de omweg van de rechter toch verder worden gereorganiseerd. ✕



'Jurisprudentie' wordt verzorgd door mr. J. M. Caro, Advocatenkantoor Werk & Wet, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werkenwet.nl

Hoge vergoeding na ontslag

Bij de bepaling van een ontslagvergoeding is de kantonrechttersformule buiten toepassing gelaten. Het betreft een werknemer wiens contract voor onbepaalde tijd binnen vier maanden wordt beëindigd.

De feiten

Een werknemer treedt op 5 januari 2009 in dienst voor onbepaalde tijd. Al binnen vier maanden concludeert de werkgever dat het functioneren onvoldoende is. De commerciële man boekt onvoldoende meetbare resultaten. Tussen partijen is onderhandeld over de voorwaarden van de beëindiging van het dienstverband, maar daar is geen oplossing uit voortgekomen. De werkgever heeft vervolgens een ontbindingsverzoek ingediend en de werknemer vrijgesteld van werk. De werknemer verzet zich tegen de snelle oordeelsvorming.

De beslissing

De kantonrechter richt zich ten eerste op de snelle besluitvorming van de werkgever. Tijdens de proeftijd van twee maanden was er blijkbaar nog geen reden voor de beëindiging van het dienstverband. Krap twee maanden later is de werkgever van mening dat de werknemer onvoldoende commerciële vaardigheden heeft. Dit gedrag van de werkgever getuigt van gebrek aan

zorgvuldigheid. Gelet op wat er na de standpuntbepaling van de werkgever tussen partijen is voorgevallen is voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer mogelijk. De volgende stap van de kantonrechter is de bepaling van de ontslagvergoeding. Volgens de kantonrechttersformule zou de werknemer een zeer gering bedrag meekrijgen. Buiten de formule om wordt bepaald dat de werknemer een vergoeding toekomt, zodat de werknemer, inclusief de gewerkte periode, in totaal één jaarsalaris aan dit dienstverband overhoudt.

Kantonrechter Amsterdam 28 juli 2009, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2009/256

COMMENTAAR

Het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wekt bij een werknemer de verwachting dat er een dienstverband voor langere tijd ontstaat. Het is raadzaam om op dergelijke cruciale plekken binnen de organisatie met tijdelijke contracten te werken. ✕

www.flexmarkt.nl/juridisch