

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Herhaald ontbindingsverzoek wegens bedrijfseconomische redenen leidt tot C=1. Geen passende functie voor werkneemster. Geen gebondenheid Sociaal Plan

Werkneemster (38 jaar) is sinds 2006 in dienst van werkgever. Op 27 juli 2009 heeft werkgever de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens bedrijfseconomische redenen (vervallen van functie). Het verzoek is afgewezen omdat werkgever niet - conform het sociaal plan - heeft onderzocht of werkneemster herplaatst kon worden binnen de onderneming. Werkgever verzoekt nu opnieuw ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Haar verzoek is gegrond op haar standpunt dat duidelijk is dat werkneemster niet geschikt is voor een van de vacante functies en dat herplaatsingsmogelijkheden elders in de organisatie niet voorhanden zijn.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De wijze waarop werkgever de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster heeft nagestreefd blinkt niet uit van goed werkgeverschap. De kantonrechter verwijst daarvoor allereerst naar de inhoud van de beschikking van 2009 waarbij het eerdere verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst werd afgewezen. Voorts verwijst de kantonrechter naar de overwegingen betreffende de optredens van de sollicitatiecommissie en de geschikheidscommissie. Desondanks kan het oordeel van de sollicitatiecommissie, ondanks de omschreven kritiek, niet als geheel zonder betekenis worden beschouwd. De constatering van deze commissie dat werkneemster in het geheel niet beschikt over enige werkervaring als inkoper, terwijl de functiebeschrijving een vereiste inhoudt van minimaal vijf jaar relevante werkervaring als inkoper, is door werkneemster niet weersproken, ook niet in haar bezwaarschrift. Alleen al hierin kon voor werkgever in redelijkheid een zodanig tekort zijn gelegen om ernstig te twijfelen of werkneemster voor de functie wel geschikt is. Dit enkele gegeven opgeteld bij de uitkomst van het assessment maakt al dat werkgever naar het oordeel van de kantonrechter in redelijkheid kon besluiten om werkneemster voor de functie Senior Category Manager ongeschikt te achten. Verder moet worden vastgesteld dat uit de bevindingen van de sollicitatiecommissie en de resultaten van het assessment, valt af te leiden dat zij niet geschikt is voor de functie van Senior Marketing Manager. Dit alles brengt de kantonrechter tot de slotsom dat ondanks de kritische kanttekeningen bij het werk van genoemde commissies het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet worden toegewezen. Wel acht de kantonrechter termen aanwezig een vergoeding aan werkneemster toe te kennen van C=1. Het sociaal plan wordt hierbij niet gevolgd, omdat werkgever op onzorgvuldige wijze met dit sociaal plan is

omgegaan.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-04-2010

ECLI: ECLI:NL:RBMID:2010:BN4879

Zaaknummer: 199689 / 10-294

Wetsartikelen: 7:685 BW