

RECHTSPRAAK

ANWB B.V./werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. In het kader van herplaatsingsplicht kan overschrijding van formatieruimte niet van werkgever worden gevergd. Dat werkneemster eerder niet op aangeboden vacature heeft gereageerd, kan werkgever niet worden tegengeworpen. Geen vergoeding op grond van sociaal plan.

Werkneemster is sinds 1980 in dienst bij ANWB. In 2015 heeft ANWB besloten om het onderdeel Media (opnieuw) te reorganiseren. In het kader van deze reorganisatie heeft ANWB in juli 2016 een ontslagaanvraag ten behoeve van werkneemster ingediend bij het UWV omdat de reorganisatie leidt tot het verval van de functie van werkneemster. UWV heeft bij beslissing van 25 augustus 2016 toestemming voor ontslag van werkneemster geweigerd. ANWB verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel b BW in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW. Tevens verzoekt ANWB voor recht te verklaren dat werkneemster niet in aanmerking komt voor een beëindigingsvergoeding op basis van het Sociaal Plan ANWB 2013-2015.

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door ANWB naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW. De noodzaak voor de reorganisatie is voldoende komen vast te staan. De functie van werkneemster is niet uitwisselbaar met de functie A. De hele functiegroep is komen te vervallen. ANWB was daarom niet gehouden tot afspiegelen als bedoeld in artikel 13 van de Ontslagregeling. De kantonrechter is van oordeel dat ANWB slechts gehouden is tot herplaatsing in een passende functie waarvoor een vacature bestaat of gedurende de redelijke termijn zal ontstaan. Tussen partijen staat niet ter discussie dat in totaal 10,5 fte beschikbaar was voor de functie van B. Plaatsing van werkneemster in deze functie zou leiden tot overschrijding van de formatieruimte met 0,58 fte nu de beschikbare 10,5 fte inmiddels reeds met 10,24 fte zijn ingevuld en derhalve slechts ruimte voor een klein dienstverband van slechts 0,26 fte resteert. Niet aannemelijk geworden is dat binnen de redelijke termijn als bedoeld in artikel 10 van de Ontslagregeling alsnog een grotere vacature zal ontstaan voor deze functie. Van ANWB kan een dergelijke overschrijding van de formatieruimte niet gevergd worden en ANWB is niet gehouden om werkneemster alsnog in deze functie te herplaatsen. Dat ANWB begin 2016 in het kader van een minnelijke schikking aan werkneemster deze functie voor 0,6 fte heeft aangeboden, leidt niet tot een ander oordeel omdat werkneemster

aan dit schikkingsaanbod thans geen rechten meer kan ontleen. Werkneemster heeft verder aangevoerd dat zij geplaatst kan worden in de functie C. ANWB heeft gesteld dat zij werkneemster regelmatig vacatures toezendt maar dat zij nooit ergens op reageert. ANWB heeft ook de vacature voor de functie van C op 4 augustus 2016 aan werkneemster toegezonden. Werkneemster heeft erkend dat zij op deze vacature niet actief heeft gesolliciteerd, maar als verklaring daarvoor aangevoerd dat toen de ontslagaanvraag bij het UWV al liep en ANWB zich in die procedure reeds op het standpunt had gesteld dat zij niet herplaatsbaar was binnen de organisatie. Onder deze omstandigheden kan thans niet meer aan ANWB tegengeworpen worden dat werkneemster in de functie van C herplaatst had kunnen worden. Aangezien zij niet naar deze functie heeft gesolliciteerd, heeft ANWB in alle redelijkheid een ander in deze functie kunnen plaatsen. Van een vacante functie in de zin van artikel 9 lid 1 van de Ontslagregeling kan derhalve niet worden gesproken.

Werkneemster heeft geen verweer gevoerd tegen de verzochte verklaring voor recht dat zij niet in aanmerking komt voor een beëindigingsvergoeding op basis van het sociaal plan. In artikel 5.8 van het sociaal plan wordt de medewerker de keuze geboden voor de beëindigingsvergoeding of het begeleidingstraject. Indien gekozen wordt voor de beëindigingsvergoeding, wordt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, zoals verwoord in de vaststellingsovereenkomst, beëindigd. Indien de medewerker de vaststellingsovereenkomst van ANWB niet (tijdig) accepteert, zijn de financiële risico's die daaruit voortvloeien voor rekening van de medewerker. Gelet hierop heeft werkneemster geen aanspraak op een beëindigingsvergoeding op basis van het sociaal plan.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2016:14618

Zaaknummer: 5370639 RP VERZ 16-50638

Rechters: F.J. Verbeek

Advocaten: K.P.D. Vermeulen en J. van de Kreeke

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel a BW, 7:671b BW, 9 Ontslagregeling, 10 Ontslagregeling en 13 Ontslagregeling