

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen. Het begrip 'redelijke termijn' heeft betrekking op de termijn waarbinnen herplaatsing daadwerkelijk moet kunnen plaatsvinden. Het gaat niet om de periode waarin herplaatsingsinspanningen dienen plaats te vinden.

Feiten

Werknemer is sinds januari 1980 in dienst bij werkgever. Werknemer is voorzitter van de Ondernemingsraad. Werkgever ziet zich door haar slechte financiële situatie genoodzaakt om over te gaan tot een ingrijpende kostenreductie. Werkgever vraagt het UWV toestemming om op grond van bedrijfseconomische redenen de arbeidsovereenkomst met werknemer te mogen opzeggen. Werknemer maakt bezwaar tegen zijn voorgenomen ontslag. Hij beroept zich op opzegverboden (lidmaatschap OR en vakbondslid) en stelt zich tevens op het standpunt dat hij ten onrechte is afgewezen voor functies waarin hij herplaatst wilde worden. Werknemer heeft op grond van het sociaal plan de begeleidingscommissie om een oordeel gevraagd. Deze commissie oordeelt unaniem dat ondanks de lange inwerkperiode herplaatsing van werknemer wel tot de mogelijkheden behoort.

Oordeel

Verval van arbeidsplaatsen

Werkgever heeft de bedrijfseconomische noodzaak voor de thans voorliggende ontslagmaatregel in voldoende mate aannemelijk gemaakt. Uit de verstrekte prognoses blijkt vervolgens dat er (zonder ingrijpen) binnen een redelijke termijn geen significante verbetering van de situatie wordt verwacht. Er kan dan ook worden geconcludeerd dat de situatie een structureel karakter kent. De reorganisatie heeft tot gevolg dat de functie voorman afname, de functie van werknemer, komt te vervallen. Werkgever licht toe dat er met minder man per ploeg gewerkt gaat worden en dat de leidinggevende taken ondergebracht worden bij de huidige shift supervisor wwl. Dat als gevolg daarvan de functie van werknemer komt te vervallen is begrijpelijk. Daarbij wordt nog opgemerkt dat het besluit tot het herinrichten van de organisatie behoort tot de beleidsvrijheid van de werkgever. Hieronder valt ook het besluit om een functie te laten vervallen. Alles afwegende is het besluit tot het laten vallen van de functie van werknemer niet onbegrijpelijk.

Herplaatsing

Uit de laatste volzin van paragraaf 3.3.3 van de Uitvoeringsregels ontslag wegens bedrijfseconomische redenen volgt dat indien een uitspraak van een begeleidingscommissie bepalend is bij de vraag of een werknemer terecht voor ontslag in aanmerking is gebracht, geen toestemming door het UWV wordt verleend voordat de commissie uitspraak heeft gedaan. Dat het UWV geen toestemming voor ontslag geeft zolang de commissie geen uitspraak heeft gedaan, betekent niet dat het UWV de uitspraak van de commissie moet volgen als die eenmaal is gedaan. Toestemming voor ontslag kan daarom wel worden gegeven nadat de commissie uitspraak heeft gedaan. Vervolgens wordt toegekomen aan de interpretatie van de redelijke termijn. Bij de ontslagtoets hanteert het UWV een redelijke termijn conform artikel 7:669 BW, die in artikel 10 lid 1 Ontslagregeling nader is gedefinieerd als 'de' redelijke termijn. Binnen deze termijn moet herplaatsing daadwerkelijk kunnen plaatsvinden. Anders dan werknemer aangeeft, gaat het dus niet om de periode waarin herplaatsingsinspanningen dienen plaats te vinden en beoordeeld dient te worden of er passende vacatures voorhanden komen. De functie van operator 2 is op dit moment niet passend voor werknemer. Volgens werkgever moet worden uitgegaan van een inwerkperiode van 1,5 tot 2 jaar. Dat werknemer op zich over de capaciteiten beschikt om de functie aan te kunnen leren, laat onverlet dat herplaatsing binnen de redelijke termijn (in zijn geval drie maanden) plaats moet kunnen vinden. Werknemer merkt nog op dat werkgever geen actieve houding ten aanzien van herplaatsing heeft aangenomen en slechts de beschikbare vacatures heeft genoemd. De stellingen van werknemer leiden echter niet tot een ander oordeel op de ontslagaanvraag. Duidelijk is immers geworden dat de functie operator 2 niet passend is voor werknemer. Voor wat betreft de functie operator 3 kan worden opgemerkt dat het verschil in beloning (3 schalen) dusdanig groot is dat deze functie op basis van dit verschil niet passend is.

Opzegverboden

De ontslagaanvraag is gebaseerd op bedrijfseconomische redenen en werknemer is meer dan 26 weken werkzaam op de arbeidsplaats die komt te vervallen. Dit heeft tot gevolg dat het opzegverbod bij lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan niet van toepassing is. Bovendien is niet gebleken dat opzegging wegens lidmaatschap van een vakbond plaats zou vinden. Werknemer heeft hiertoe onvoldoende concrete aanknopingspunten aangedragen.

Beslissing

Het UWV verleent toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen.

Instantie: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

Datum uitspraak: 22-02-2017

Zaaknummer: