

RECHTSPRAAK

werknemer/VWE Bureau voor Voertuigendocumentatie en -informatie BV

Verzoek herstel arbeidsovereenkomst. Werkgever is onderdeel van een groep en dient bij de beoordeling van de vraag of een passende functie beschikbaar is ook arbeidsplaatsen in andere tot deze groep behorende ondernemingen te betrekken.

Feiten

Werknemer is sinds 2008 in dienst bij VWE Bureau voor Voertuigendocumentatie en -informatie BV (hierna: VWE). Het UWV heeft bij besluit van 22 april 2016 toestemming verleend aan VWE tot opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen wegens omstandigheden van bedrijfseconomische aard. Werknemer verzoekt herstel van de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2016.

Oordeel

Bedrijfseconomische noodzaak

Zoals VWE terecht heeft aangevoerd miskent werknemer dat VWE een zekere beleidsvrijheid heeft om de onderneming zo in te richten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn verzekerd is. Anders dan werknemer lijkt te betogen dient VWE niet aan te tonen dat zij zonder het structurele verval van één of meer arbeidsplaatsen op een faillissement afstevent. VWE heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat de verandering van organisatiestructuur nodig was voor een betere positionering op de markt waarin zij zich bevindt. Werknemer verdraait bovendien de feiten waar hij stelt dat onaannemelijk is dat er een bedrijfseconomische noodzaak was om alleen zijn arbeidsplaats te laten vervallen. Niet in geschil is immers dat er drie productmanagers in dienst waren wier arbeidsplaatsen vervielen. Dat een van hen zelf heeft opgezegd en een ander een beëindigingsovereenkomst met VWE heeft gesloten, zodat alleen voor werknemer een ontslagvergunning diende te worden aangevraagd, laat onverlet dat alle drie deze arbeidsplaatsen zijn vervallen.

Redelijke grond

Werknemer stelt dat hij lijdt aan EHS en dus een arbeidshandicap heeft, die meebrengt dat de

redelijke termijn 26 weken belooft. Hij heeft niet weersproken dat de door hem gestelde Electro Hyper Sensitiviteit niet door een medisch specialist of bedrijfsarts is gediagnosticeerd. Tussen partijen is niet in geschil dat van een van de in artikel 10 lid 3 onderdeel a, b, en d van het Ontslagbesluit genoemde situaties geen sprake is. Partijen verschillen echter van mening over de vraag of sprake is van de onder c genoemde situatie, te weten de werknemer voor wie voorzieningen zijn getroffen tot behoud, herstel of ter bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van werk. Uit de enkele omstandigheid dat VWE bereid is geweest de werkplek te onderzoeken en een aantal gesuggereerde voorzorgsmaatregelen te nemen volgt niet dat die zouden zijn getroffen tot behoud, herstel of ter bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid. Van een arbeidshandicap is dan ook geen sprake, hetgeen meebrengt dat de redelijke termijn, in het onderhavige geval gelijk is aan de opzegtermijn, bedoeld in artikel 7:672 lid 2 en 3 BW, die is aangevangen op 22 april 2016 (art. 10 lid 4 Ontslagbesluit). In dit geval loopt de relevante termijn dus tot 1 juni 2016.

Passende functie

Werknemer heeft een aantal functies genoemd, waarvoor hij zich, al dan niet na scholing, geschikt acht. VWE heeft per functie aangegeven dat en waarom zij werknemer voor de betreffende functies niet geschikt acht. De profielschets die VWE heeft gegeven voor de door werknemer genoemde functie 'propositiemanager' geeft blijk van de noodzaak van een hbo/universitair niveau. Bij gebreke hiervan ligt herscholing niet in de rede. Aannemelijk is dan ook dat werknemer, die de opleiding hts autotechniek heeft gevolgd, niet voor deze functie in aanmerking komt, ook niet na herscholing.

Concern

VWE heeft aangevoerd dat niet alleen de DAT-organisatie niet tot het VWE-concern behoort maar dat van een concern geen sprake is. Ingevolge artikel 1 onderdeel e van de Ontslagregeling is sprake van een groep of concern in de in artikel 2:24b BW bedoelde gevallen. Dat daarvan in het onderhavige geval sprake is heeft VWE bij de aanvraag van de ontslagvergunning zelf aangegeven en blijkt ook uit het door haar overgelegde organogram. Anders dan VWE betoogt is zij onderdeel van een groep en ingevolge artikel 9 lid 2 Ontslagbesluit dienen bij de beoordeling van de vraag of een passende functie beschikbaar is ook arbeidsplaatsen in andere tot deze groep behorende ondernemingen te worden betrokken. Dat VWE arbeidsplaatsen in deze andere ondernemingen buiten beschouwing heeft gelaten – omdat zij meende dit niet te hoeven doen – staat voldoende vast. De vraag die thans voorligt is, of binnen de in acht te nemen redelijke termijn in een van de andere tot de VWE-groep behorende ondernemingen één of meer voor werknemer passende functie(s) voorhanden was respectievelijk waren, al dan niet na herscholing. VWE zal in de gelegenheid worden gesteld zich hierover alsnog bij akte deugdelijk gedocumenteerd uit te laten. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:1107

Zaaknummer: 5281235 \ AO VERZ 16-241

Rechters: C.E. van Oosten-van Smaalen

Advocaten: R.J.L. van Zwol en A.G.M. Lieshout

Wetsartikelen: 9 lid 2 Ontslagbesluit, 7:682 BW, 7:669 lid 3 onderdeel a BW en 10 Ontslagregeling