

RECHTSPRAAK

## Stichting Envida/werkneemster

***Ontbinding arbeidsovereenkomst na verval van functie als gevolg van reorganisatie. Verweer van werkneemster dat haar functie uitwisselbaar is, dan wel dat zij had moeten worden herplaatst, snijdt geen hout.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2000 bij de rechtsvoorganger van Envida in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van regiodirecteur VVT. Envida heeft besloten haar topstructuur aan te passen, als onderdeel van het proces Envida Stroomopwaarts. Bij brief van 5 februari 2016 is werkneemster geïnformeerd dat haar functie van regiodirecteur (als onderdeel van de oude structuur) per 1 april 2016 zal vervallen. Werkneemster heeft middels het belangstellingsregistratieformulier haar belangstelling kenbaar gemaakt voor enkele functies. Envida deelt mee dat werkneemster niet in aanmerking komt voor deze functies. Werkneemster heeft aan Envida kenbaar gemaakt dat de functie Manager SVZ/B&B, een nieuwe functie in de hoofdstructuur, een passende functie voor haar is conform het sociaal plan, en dat zij rechtstreeks in deze functie benoemd zou moeten worden. De Adviescommissie Sociale Begeleiding Envida heeft in haar advies geoordeeld dat er voor werkneemster geen termen aanwezig zijn om te kunnen stellen dat zij op basis van het sociaal plan direct en automatisch geplaatst zou moeten worden in de functie van manager SVZ/B&B. Per brief van 16 juni 2016 heeft Envida werkneemster geïnformeerd dat zij per 1 juli 2016 boventallig zal worden. Werkneemster heeft tegen deze boventalligverklaring bij brief van 3 juli 2016 bezwaar gemaakt bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding. Op 13 oktober 2016 heeft deze commissie geadviseerd het bezwaar ongegrond te verklaren, welk advies Envida heeft overgenomen. Op 22 november 2016 heeft Envida toestemming aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werkneemster wegens bedrijfseconomische redenen op te zeggen. Bij besluit van 10 januari 2017 heeft het UWV de toestemming geweigerd. Envida verzoekt de tussen haar en werkneemster bestaande arbeidsovereenkomst primair te ontbinden.

### *Oordeel*

Envida heeft aan het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten grondslag gelegd dat sprake is van een bedrijfseconomische reden. De kantonrechter stelt voorop dat Envida de noodzaak tot reorganisatie en het daarmee gepaard gaande vervallen van de functie van regiodirecteur VVT, voldoende heeft onderbouwd.

### *Uitwisselbaarheid van functies*

De kantonrechter stelt vast dat zowel het UWV, de Adviescommissie Sociale Begeleiding alsook FWG hebben geconcludeerd dat de functie Regiodirecteur (oud) niet uitwisselbaar is met de functie Programmadirecteur (nieuw). FWG heeft ter onderbouwing van haar conclusie onder meer aangevoerd dat er een verschil is in functieniveau en positionering van de functie. Gelet op deze nadere onderbouwing door Envida, had het naar het oordeel van de kantonrechter op de weg van werkneemster gelegen om haar stelling dat er wél sprake is van uitwisselbaarheid van functies nader te onderbouwen, bijvoorbeeld door zelf een extern deskundige onderzoek te laten doen. Werkneemster heeft dit niet gedaan en daardoor de stelling van Envida dat er geen sprake is van uitwisselbaarheid, onvoldoende weerlegd. De kantonrechter ziet geen aanleiding te twijfelen aan de conclusie van zowel FWG als het UWV dat er geen sprake is van uitwisselbaarheid.

### *Herplaatsing*

Naar het oordeel van de kantonrechter is niet gebleken op grond waarvan werkneemster in afwijking van de procedure overeengekomen in het sociaal plan, rechtstreeks geplaatst zou moeten worden in de functie van manager SVZ/B&B, een functie die deel uitmaakt van de nieuwe hoofdstructuur van Envida. Dit volgt evenmin uit de benoemingsprocedure voor de functies in de top- en hoofdstructuur, zoals opgenomen in het Beslisdocument Stroomopwaarts. Envida heeft werkneemster diverse malen uitgenodigd mee te doen aan de hierin voorgeschreven sollicitatiegesprekken. Door hieraan geen gevolg te geven, heeft werkneemster de kans om aangenomen te worden in de door haar gewenste functie, aanzienlijk verkleind. De omstandigheid dat werkneemster reeds 17 jaar werkzaam is voor Envida en men dus volledig op de hoogte is van haar functioneren, maakt niet dat zij daarom de benoemingsprocedure niet zou hoeven te volgen. Het betoog van werkneemster dat zij überhaupt geen eerlijke kans heeft gekregen omdat de selectiecommissies niet objectief zouden zijn, heeft zij naar het oordeel van de kantonrechter niet hard weten te maken. Nu de kantonrechter niet heeft kunnen vaststellen dat er nog een andere vacature bestaat, of binnen een redelijke termijn zal ontstaan, komt hij tot de conclusie dat herplaatsing van werkneemster in een andere passende functie niet mogelijk is gebleken. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat de door Envida naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond opleveren voor ontbinding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW. De kantonrechter kent aan werkneemster indachtig het bepaalde in artikel 7:673 lid 2 BW derhalve een transitievergoeding toe ten bedrage van € 115.478,07, de verzochte billijke vergoeding wordt afgewezen.

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 06-06-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2017:5285

**Zaaknummer:** 5784827/AZ/17-49

**Rechters:** A.H.M.J.F. Piëtte

**Advocaten:** C.A.H. Lemmens en A.F.J.M. Mulders

**Wetsartikelen:** 9 Ontslagregeling, 10 Ontslagregeling, 7:671b lid 1 onderdeel b BW en 7:669 lid 3 onderdeel a BW