

RECHTSPRAAK

werkneemster/Canon Europe n.v.

Geen uitwisselbare functies. Ontbindingsverzoek op de a-grond afgewezen omdat werkgeefster onvoldoende inspanningen heeft verricht ten aanzien van de herplaatsingsplicht.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2008 in dienst bij Canon. Begin 2016 heeft Canon besloten om de afdeling Marketing & Sales Excellence op te richten. Werkneemster gaf vanaf 1 februari 2017 de leiding aan een team binnen deze afdeling. Vanaf dat moment was tevens een ICT-team actief onder leiding van werknemer X. Wegens bedrijfseconomische omstandigheden was een reorganisatie nodig. Daarop heeft Canon besloten het team van werkneemster onder te brengen bij het team van werknemer X. Per 1 mei 2018 is werkneemster vrijgesteld van werkzaamheden. Canon heeft op 14 juni 2018 een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. Het UWV heeft de aanvraag geweigerd omdat Canon niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de functies van werkneemster en werknemer X niet uitwisselbaar zijn. Daarmee staat eveneens niet vast dat Canon de juiste werknemer voor ontslag heeft voorgedragen. Canon dient daarop een ontbindingsverzoek in op de a-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat op grond van de thans beschikbare gegevens kan worden geconcludeerd dat de functies van werkneemster en werknemer X niet uitwisselbaar zijn. Daarbij levert het verschil in functieniveau reeds een sterke aanwijzing op dat van uitwisselbare functies geen sprake is.

Ten aanzien van de herplaatsingsplicht wordt geoordeeld dat Canon door haar opstelling in dezen te kort is geschoten. Canon heeft werkneemster weliswaar enige begeleiding aangeboden door middel van een aantal gesprekken, maar onvoldoende is gebleken dat zij heeft gedaan wat binnen haar mogelijkheden lag om voor werkneemster een passende functie te zoeken binnen haar concern. Dat er wel een paar functies zijn genoemd, waarvan werkneemster om diverse redenen heeft gezegd dat zij niet over de vereiste competenties beschikte dan wel dat deze functies niet direct aansloten bij haar belangstelling, doet daar niet aan af. Gezien het korte tijdsbestek is het niet onbegrijpelijk dat bij werkneemster 'de knop nog niet om was'. Ten slotte is al op 25 mei 2018 een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Canon had zo nodig daarbij de nodige bij- of omscholing aan moeten bieden. Niet alleen is er sprake van een vlekkeloos dienstverband van een aanzienlijke periode, maar ook heeft

werkneemster zich bijzonder loyaal getoond door zelf aandacht te vragen voor de overlap in de functies van werknemer X en zichzelf. Bovendien heeft Canon onvoldoende onderkend dat in dezen sprake is van een reorganisatie waarbij de OR tevoren op zijn minst diende te worden ingelicht. Door niettemin de functie van werkneemster in 'no-time' te laten vervallen ten gunste van werknemer X, die aanzienlijk korter in dienst was, heeft Canon onvoldoende rekening gehouden met het gerechtvaardigde belang van werkneemster bij het behoud van haar baan. Voorts is niet duidelijk geworden gedurende welke termijn Canon zich daadwerkelijk heeft beziggehouden met de herplaatsing van werkneemster. Reeds gelet op de duur van haar dienstverband was een beperking van die periode tot de maand mei 2018 in ieder geval onvoldoende. De inspanningsverplichting is bovendien niet beperkt tot de 'redelijke termijn' als bedoeld in de Ontslagregeling. Die termijn is immers slechts bedoeld om te kunnen vaststellen wanneer de herplaatsingsverplichting ophoudt. De verplichting herplaatsingsinspanningen te verrichten begint echter – in ieder geval op grond van goed werkgeverschap – op het moment dat duidelijk is dat voor een werknemer de functie komt te vervallen. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek af.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-11-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:8506

Zaaknummer: 7250282

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: P.A. Nabben en M.A. Putting

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub a BW, 7:671b BW en 10 Ontslagregeling