

RECHTSPRAAK

Prysmian Netherlands B.V./werknemer

Hof oordeelt, anders dan UWV en kantonrechter, dat arbeidsovereenkomst proces engineer dient te eindigen op grond van bedrijfseconomische redenen (a-grond). Werkgever heeft 'trainee' buiten de afspiegeling mogen houden. Van een mogelijkheid tot herplaatsing is in hoger beroep niet gebleken.

Feiten

Werknemer is in 1994 in dienst getreden bij Prysmian Netherlands B.V. (hierna: Prysmian) als proces engineer op de afdeling Proces Engineering in Emmen. In 2017 heeft op die locatie een reorganisatie plaatsgevonden. Werknemer is vanaf 31 december 2017 boventallig verklaard. Het UWV heeft de gevraagde toestemming voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst bij beslissing van 8 mei 2018 geweigerd. Het UWV achtte het niet aannemelijk dat werknemer, al dan niet met behulp van scholing, binnen de redelijke termijn niet in een passende functie zou kunnen worden geplaatst. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek van Prysmian op de a-grond vervolgens afgewezen. Met betrekking tot de ontslagvolgorde heeft de kantonrechter overwogen dat Prysmian onvoldoende heeft onderbouwd dat bij het bepalen van de ontslagvolgorde een van de medewerkers van de afdeling (hierna: X) buiten beschouwing moet worden gelaten, zodat onvoldoende is onderbouwd dat de arbeidsplaats van werknemer is komen te vervallen. Tegen dit oordeel keert Prysmian zich in hoger beroep.

Oordeel

Afspiegeling

Uit de gedingstukken komt naar voren dat X als deelnemer aan het 'graduate programme' gedurende een aantal jaren op verschillende plekken binnen de organisatie in verschillende functies ervaring dient op te doen, met het doel hem geschikt te maken voor het vervullen van (hogere) managementfuncties en hem de gelegenheid te bieden te laten zien dat hij voor een dergelijke functie ook geschikt is. In de functie van proces engineer heeft X niet in hoofdzaak de gebruikelijke werkzaamheden van een proces engineer uitgevoerd – X beschikte ook niet over een technische opleiding – maar had hij tot (bijzondere) taak om de aandacht voor en kennis van 'continuous improvement' op een hoger niveau te tillen. X ontving voor zijn werkzaamheden ook een lagere beloning dan die van een proces engineer. Hiermee staat genoegzaam vast dat de functie van X een unieke functie betrof, die niet kan worden beschouwd als uitwisselbaar met de functie van een 'gewone' proces engineer.

Herplaatsing

Het hof is, anders dan de kantonrechter, dus van oordeel dat de functie van werknemer wel is komen te vervallen op bedrijfseconomische gronden. Daarmee komt het hof toe aan een beoordeling van de mogelijkheid tot herplaatsing van werknemer. Het hof leidt uit de stellingen van Prysmian in hoger beroep af dat zij zich op het standpunt stelt dat er zich in de periode van vier maanden na de beschikking van de kantonrechter (in dit geval de in de Ontslagregeling bedoelde redelijke termijn) geen mogelijkheden hebben voorgedaan voor herplaatsing van werknemer in een andere, voor hem passende functie. De door werknemer aangedragen functies acht het hof niet passend. Het hof acht derhalve voldoende aannemelijk geworden dat werknemer niet herplaatsbaar was.

Conclusie

Op grond van het voorgaande was ten tijde van de beslissing door de kantonrechter op het ontbindingsverzoek voldaan aan de voorwaarden voor toewijzing daarvan. De kantonrechter heeft dat verzoek derhalve ten onrechte afgewezen. Het hof bepaalt dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen (alsnog) eindigt op 1 juli 2019.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 17-06-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:5019

Zaaknummer: 200.253.485/01

Rechters: O.E. Mulder, M. Willemse en J.A. Gimbrère

Advocaten: E.W. Kingma en R.A. Severijn

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub a BW, 7:671b BW en 7:683 BW