

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Weigering ontbinding arbeidsovereenkomst op g-grond en h-grond door de kantonrechter blijft in stand. Werknemer mag verval van functie ter discussie stellen nadat het UWV geen toestemming gaf voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. H-grond niet bedoeld als ontsnappingsclausule voor afgewezen a-grond.

Feiten

Werkgeefster vervaardigt verpakkingsmiddelen van papier en karton. Zij is onderdeel van een groot internationaal concern. Werkneemster is sinds 19 december 1983 op basis van een arbeidsovereenkomst bij werkgeefster in dienst. Tot in ieder geval 31 januari 2018 vervulde zij de functie van hoofd operationele logistiek. In november 2017 heeft werkneemster van de logistiek manager een schriftelijke waarschuwing gehad omdat gemaakte afspraken over het tijdpad van het houden van beoordelingsgesprekken en het inleveren van beoordelingsformulieren door haar niet zouden zijn nagekomen. Op 21 december 2017 hebben de logistiek manager en de hr-manager werkneemster in een persoonlijk gesprek geïnformeerd over een aanstaande organisatiewijziging en de gevolgen die deze voor haar zou hebben. Op 2 februari 2018 heeft werkgeefster voor werkneemster bij het UWV een ontslagvergunning aangevraagd wegens bedrijfseconomische redenen. Het UWV oordeelde dat werkgeefster de noodzaak voor het vervallen van de arbeidsplaats van werkneemster niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt en weigerde toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Na de ontslagaanvraag bij het UWV is werkneemster arbeidsongeschikt geworden. Verschil van inzicht over het einddoel van de re-integratie leidde tot een impasse. Een in juli 2018 gestart mediationtraject leidde niet tot een oplossing voor de impasse. Werkneemster is per 1 augustus 2018 volledig hersteld. Zij heeft daarna tot 1 februari 2019 werkzaamheden verricht ter vervanging van een zwangere collega. Ten tijde van de zitting in hoger beroep waren er volgens werkgeefster geen werkzaamheden meer voor haar binnen het bedrijf beschikbaar. In hoger beroep staat onder meer de vraag centraal of de kantonrechter het ontbindingsverzoek van werkgeefster op de g-grond en h-grond ten onrechte heeft afgewezen.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat er geen sprake is van een ernstig en

duurzaam verstoorde arbeidsverhouding die moet leiden tot een einde van de arbeidsovereenkomst. Kern van de discussies tussen partijen is de vraag of er nog plaats is voor werknemer nadat werkgever heeft besloten haar functie te laten vervallen. Het hof benadrukt dat het in deze procedure niet gaat om de vraag of er een bedrijfseconomische noodzaak was om de arbeidsplaats van werknemer te laten vervallen. Het UWV heeft geoordeeld dat die noodzaak niet aannemelijk is gemaakt. Ondanks de beslissing van het UWV blijft werkgever er echter bij dat er binnen haar bedrijf voor werknemer geen plaats meer is. Dat werknemer dit ter discussie is blijven stellen, is alleszins gerechtvaardigd. Ook in de daaropvolgende discussies over herplaatsingsmogelijkheden en over de vraag of re-integratie binnen of buiten werkgever moest plaatsvinden, is werknemer op een gerechtvaardigde manier voor haar positie blijven opkomen. Dat werknemer daarbij onacceptabele en onterechte verwijten aan het adres van werkgever heeft gemaakt, is niet gebleken. Hoewel partijen over deze punten van mening bleven verschillen en werknemer twijfels uitte over de beweegredenen van werkgever, is niet gebleken van een grimmige verhouding. De door werkgever overgelegde verklaringen van hr-medewerkers, de financieel directeur en hr-managers tonen naar het oordeel van het hof ook niet aan dat de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat deze niet kan worden voortgezet. Er blijkt uit dat werknemer na het wegvallen van haar functie werk binnen werkgever zocht en ook – naar tevredenheid – uitvoerde. Verder blijkt dat het verschil van inzicht over het voortbestaan van haar functie en een arbeidsplaats voor haar binnen werkgever telkens terugkerende onderwerpen waren. Werknemer kwam op voor haar positie en dat mocht zij ook. Dat hoeft niet in de weg te staan aan een goede samenwerking als de arbeidsovereenkomst voortduurt.

Andere omstandigheden die moeten leiden tot einde van de arbeidsovereenkomst?

Wat werkgever heeft aangevoerd, kan niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond. Het is niet aannemelijk geworden dat er een bedrijfseconomische noodzaak was voor verval van de arbeidsplaats van werknemer. Dat werkgever desondanks haar organisatie zo heeft ingericht dat er nu voor werknemer geen werk is, terwijl de arbeidsovereenkomst met werknemer nog wel bestaat, plaatst werkgever in een moeilijke positie. Zij heeft zichzelf echter in die positie gebracht. Zoals de kantonrechter terecht heeft overwogen, is de h-grond niet bedoeld als ontsnappingsclausule in een dergelijke situatie. In de uitspraak van de Hoge Raad van 18 januari 2019 (ECLI:NL:HR:2019:64) die werkgever aanhaalt, was er, anders dan in deze zaak, geen sprake van verval van een arbeidsplaats waardoor de werknemer werd geraakt en heeft de werknemer (minstens) één passende functie geweigerd die hem was aangeboden. De ontslagroute via het UWV speelde in die zaak geen rol en daarmee kon dus geen sprake zijn van een verkapt ontslag op de a-grond. Dat zijn essentiële verschillen met deze zaak.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 27-06-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:2327

Zaaknummer: 200.254.153_01

Rechters: J.F.M. Pols, P.P.M. Rousseau en E.M.C. Mommers

Advocaten: S. Lammers en E.P.M.J. Prop

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671a BW, 7:671b BW en 7:683 BW