

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Het UWV heeft de ontslagtoestemming terecht gegeven. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding of schadevergoeding.

Feiten

Werknemer is vanaf 18 oktober 1982 in dienst van (de rechtsvoorgangers van) werkgeefster, laatstelijk in de functie van accountmanager Inkoop & Logistiek. Werkgeefster is een zorginstelling voor ondersteuning en begeleiding van gehandicapten, met huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten en psychiatrische patiënten. Er zijn bij werkgeefster ca. 2.500 medewerkers in dienst. Binnen werkgeefster vigeerde het Sociaal Plan 2015-2016, met een looptijd van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016. Werkgeefster is met haar Ondernemingsraad een Addendum Sociaal Plan 2015-2016 overeengekomen voor medewerkers die betrokken zijn bij de organisatieaanpassing Logistiek. De daarin vervatte aanvullende afspraken kenden een looptijd tot 1 oktober 2018. Op 14 mei 2018 heeft werkgeefster ten aanzien van werknemer bij het UWV een aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen ingediend. Volgens de aanvraag heeft, na een pilot met een supermarktorganisatie, werkgeefster gekozen voor een andere werkwijze met betrekking tot de bevoorrading van de verschillende woonvormen – in de stukken ook wel aangeduid als het 'supermarktconcept' – die heeft geleid tot het wegvallen van een aantal functies en een aanzienlijke kostenbesparing. Na door werknemer gevoerd verweer heeft het UWV op 26 juni 2018 aan werkgeefster de gevraagde toestemming voor ontslag (ontslagvergunning) verleend, waarna werkgeefster bij brief van 4 juli 2018 de arbeidsovereenkomst met werknemer tegen 1 november 2018 heeft opgezegd. Werknemer is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden tot de einddatum. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat er geen grond is voor herstel van de dienstbetrekking of een vervangende billijke vergoeding. Werknemer heeft in hoger beroep dertien grieven aangevoerd tegen dit oordeel en verzoekt primair werkgeefster alsnog te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en subsidiair werkgeefster te veroordelen tot betaling van een (schade)vergoeding.

Oordeel

Hetgeen werknemer heeft aangevoerd kan de conclusie niet dragen dat het UWV zijn ontslagtoestemming ten onrechte heeft gegeven. In elk geval heeft werknemer onvoldoende onderbouwd dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Voor

een vergoeding op grond van artikel 7:682 BW is geen plaats. Ook de subsidiair verzochte schadevergoeding wegens handelen in strijd met goed werkgeverschap of onrechtmatig handelen zijdens werkgeefster komt niet voor toewijzing in aanmerking. De kantonrechter heeft terecht in aanmerking genomen dat de functies van accountmanager en medewerker inkoop niet uitwisselbaar zijn. Werknemer legt niet uit wat meebrengt dat hij zijn eerdere opvatting dat de functie van medewerker inkoop 'alleen een degradatie in functie en uren betekent', zoals hij mailde aan werkgeefster op 29 mei 2018, heeft verlaten. Zonder nadere onderbouwing van de kant van werknemer, die ontbreekt, valt niet in te zien dat werkgeefster een verlenging van het Sociaal Plan met de vakbonden had moeten overeenkomen en dat niet met de OR afgesproken kon worden – kort samengevat – dat de reorganisatie bij Logistiek overeenkomstig het Addendum Sociaal Plan 2015-2016 zou worden uitgevoerd, in verband waarmee dat Addendum werd opgemaakt. Werknemer heeft bovendien nagelaten voldoende concreet duidelijk te maken welke (voor hem negatieve) gevolgen aan die stelling verbonden zouden zijn. In ieder geval leidt het niet zonder meer tot de conclusie dat aan werknemer een billijke vergoeding toekomt omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Werknemer lijkt ten onrechte van een resultaatsverplichting uit te gaan ten aanzien van de herplaatsingsplicht, althans hij stelt zodanige eisen aan de inspanningsverplichting dat de in deze HR-beschikking bevestigde kaders uit het oog verloren worden. Met name de bepaling van het Sociaal Plan dat medewerkers aangenomen worden op vacatures waarop zij zelf gereageerd hebben, is naar het oordeel van het hof niet zonder meer in strijd met de bedoelde kaders, een belangstellingsregistratie evenmin. Zulks neemt niet weg dat een belangstellingsregistratie niet beperkend mag zijn, teneinde de herplaatsingsmogelijkheden van de werknemer niet op voorhand te frustreren. Dat daarvan sprake geweest zou zijn is evenwel gesteld noch gebleken. In dit verband is ook het volgende van belang. Werknemer voert aan dat de weergave van het belangstellingsregistratiegesprek van 10 juli 2017 door werkgeefster 'op zijn minst tendentieus' zou zijn. Maar werknemer gaat voorbij aan het feit dat hij, naar werkgeefster onder verwijzing naar haar brief van 29 maart 2018 heeft aangevoerd, heeft laten weten niet meer bij werkgeefster te willen werken en geen ondersteuning van werkgeefster (outplacement) behoeft. Bovendien heeft werkgeefster in de e-mail van 18 september 2017 erop gewezen dat wanneer er 'andere vacatures' zouden zijn deze altijd op internet en intranet gepubliceerd worden en het hem vrij staat daarop te reageren. De afwijzende houding van werknemer op de voorgelegde vacature van medewerker inkoop tekent het voorgaande. Van een boventallig medewerker als werknemer mag verwacht worden dat hij zich zijnerzijds ook inspant een nieuwe werkplek binnen de organisatie te verwerven. Dat hij, zoals hij aanvoert, is afgesloten van intranet mist betekenis wanneer, zoals hem gemaaild, vacatures altijd (ook) op internet en via [onderneming] gepubliceerd worden. Onweersproken is dat werknemer bij herhaling bij werkgeefster navraag naar gepubliceerde vacatures heeft gedaan – zij waren hem dus bekend – en hij vervolgens niet gesolliciteerd heeft. Werkgeefster heeft haar herplaatsingsverplichting niet geschonden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-09-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:3501

Zaaknummer: 200.254.603_01

Rechters: J.W. van Rijkom, J.P. de Haan en A.J. van de Rakt

Advocaten: F.M.A. Rooijakkers en M.A.C.T. Velzeboer-Loevendie