

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Geen sprake van onregelmatige opzegging omdat herplaatsing niet mogelijk was. Werkgeefster heeft de vrijheid om te bepalen welke werknemer geschikt is voor herplaatsing in betreffende functie. Verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst of toekenning van een billijke vergoeding afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 april 1990 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van document controller. In december 2018 heeft werkgeefster wegens bedrijfseconomische omstandigheden voor al haar 81 werknemers een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. Deze aanvraag is voor negen werknemers doorgezet, onder wie werknemer. Van de overige 72 werknemers zijn er 32 herplaatst binnen de groep en met 40 werknemers is een beëindigingsovereenkomst gesloten. Bij besluit van 25 januari 2019 heeft het UWV aan werkgeefster toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Bij brief van 4 februari 2019 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 31 mei 2019. Werknemer heeft in een brief van 28 mei 2019 aangegeven dat het UWV ten onrechte toestemming heeft verleend tot zijn ontslag over te gaan, omdat herplaatsing mogelijk was. Werknemer verzoekt om die reden herstel van de arbeidsovereenkomst en voor het geval dat zou uitblijven een billijke vergoeding.

Oordeel

Werknemer stelt zich op het standpunt dat de opzegging in strijd is met artikel 7:669 lid 1 en 3 sub a BW, omdat herplaatsing mogelijk was. Per 1 januari 2019 is namelijk de functie van magazijnbeheerder vrijgekomen. Het UWV heeft daarover geoordeeld dat de functie niet binnen de herplaatsingstermijn geschikt te maken was voor werknemer, zodat de functie niet passend was. Een andere werknemer heeft die functie sinds 1 januari 2019 bekleed, maar deze werknemer is per 1 mei 2019 uit dienst getreden. Dit was binnen de opzegtermijn van werknemer, maar hij is ook nadien niet in die functie geplaatst. Werknemer meent daarom dat herplaatsing mogelijk was. De kantonrechter is van oordeel dat voor dit standpunt van werknemer geen grond bestaat. In de situatie van bedrijfsbeëindiging die aanleiding is geweest voor werkgeefster om zich in te spannen om haar werknemers bij andere ondernemingen in de groep te plaatsen, is vrijheid blijven bestaan voor werkgeefster om te bepalen wie vanaf 1 januari 2019 de functie van magazijnbeheerder binnen die onderneming

zou uitvoeren. Het is aan werkgeefster geweest om te beoordelen wie kwalificeerde voor de functie en om te bepalen wie in die functie zou worden geplaatst. Evenmin zijn er aanknopingspunten om te concluderen dat voor werkgeefster toen reeds duidelijk was dat die functie binnen afzienbare termijn weer vacant zou worden. Voorts heeft werknemer gesteld dat het UWV in de procedure onjuiste argumenten heeft gebruikt ter onderbouwing van het standpunt dat de functie niet passend (te maken) was voor werknemer. Ook hierin wordt werknemer niet gevolgd. In het bijzonder de werkgever moet in staat worden geacht om te beoordelen welke kennis en vaardigheden vereist zijn voor een functie binnen zijn onderneming en of deze binnen korte tijd zijn op te doen. Daarom zal de kantonrechter bij de beoordeling van het resultaat hiervan een zekere mate van terughoudendheid moeten betrachten. Hetgeen werknemer naar voren heeft gebracht biedt onvoldoende basis voor het oordeel dat werkgeefster niet in redelijkheid heeft kunnen concluderen dat de functie van magazijnbeheerder voor werknemer niet passend is. Daardoor kan evenmin worden geoordeeld dat werkgeefster zich niet als goed werkgever heeft gedragen (art. 7:611 BW). De verzoeken van werknemer worden op grond van bovenstaande afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:7889

Zaaknummer: KTN-7939066_07102019

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: F.M. Dekker

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub a BW