

RECHTSPRAAK

De functie van werknemster is terecht vervallen, waardoor sprake is van een voldragen a-grond. Werkgeefster heeft de ontslaggrond niet gefingeerd en heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld, ondanks het niet aanbieden van de functie van de vertrekkende directiesecretaresse.

Feiten

Werkneemster was sinds 1 mei 1999 bij werkgeefster in dienst, laatstelijk in de functie van sales support manager. Werkgeefster is onderdeel van een groep en ontwerpt en bouwt systemen voor de productie en verwerking van allerlei soorten deeg. In mei 2016 is bij werknemster een ernstige ziekte geconstateerd. Als gevolg hiervan heeft een WIA-beoordeling plaatsgevonden en is vastgesteld dat zij voor 20% arbeidsongeschikt is. Na zware behandelingen is werknemster in oktober 2016 begonnen met re-integreren. Vanaf mei 2017 is zij 32 uren per week gaan werken. Werkgeefster heeft op 2 augustus 2018 aan het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst van werknemster op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen, te weten organisatorische en/of technologische veranderingen. Per 8 november 2018 heeft werknemster zich ziek gemeld. Bij besluit van 3 december 2018 heeft het UWV beslist op de ontslagaanvraag van werkgeefster en de toestemming verleend. Per brief van 18 december 2018 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemster opgezegd tegen 1 februari 2019. De kantonrechter heeft ten aanzien van het verzoek op grond van artikel 7:682 BW, kort samengevat, overwogen dat geen sprake is van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder a BW. De hoogte van de billijke vergoeding heeft de kantonrechter vastgesteld op € 50.000 bruto. Werkneemster heeft in hoger beroep geconcludeerd tot vernietiging van de bestreden beschikking ten aanzien van de beslissingen van de kantonrechter over de hoogte van de billijke vergoeding en de transitievergoeding.

*Oordeel**Is sprake van een voldragen a-grond?*

Werkgeefster heeft voldoende toegelicht dat haar beslissing om de functie van sales support manager te laten vervallen en in het verlengde daarvan de arbeidsplaats van werknemster op te heffen noodzakelijk is in het belang van een doelmatige bedrijfsvoering. Werkgeefster heeft uiteengezet dat de afdeling TCA (Technisch Commerciële Afdeling) – de afdeling waar werknemster werkte – een ontwikkeling heeft doorgemaakt. Voorts heeft werkgeefster voldoende onderbouwd gesteld dat de groep in een financiële crisis verkeerde door zeer slechte resultaten in het boekjaar 2017. Vervolgens heeft de moedermaatschappij er bij de

werkmaatschappijen, waaronder dus ook bij werkgeefster, op aangedrongen om efficiënter te gaan werken. Uit de gedingstukken en het tijdens de mondelinge behandeling verhandelde leidt het hof af dat er inderdaad een reorganisatie van de afdeling TCA heeft plaatsgevonden. Naar het oordeel van het hof behoorde het in de gegeven omstandigheden tot de vrijheid van werkgeefster als werkgever om de afdeling TCA te reorganiseren zoals zij heeft gedaan en is de functie van sales support manager inderdaad vervallen. Op grond van al het voorgaande komt het hof tot de conclusie dat, anders dan de kantonrechter heeft geoordeeld, er sprake was een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder a BW. Hetgeen werkneemster heeft gesteld, kan niet de conclusie dragen dat er sprake is van een gefingeerde ontslaggrond.

Herplaatsingsverplichting

Werkgeefster heeft naar het oordeel van het hof voldaan aan haar herplaatsingsverplichting voor zover het betreft functies waarvan er vacatures waren in de herplaatsingstermijn. Dit ligt anders voor de functie van directiesecretaresse. De toenmalige directiesecretaresse heeft haar arbeidsovereenkomst op 6 november 2018 opgezegd per 1 januari 2019. Gegeven het feit dat werkneemster een opleiding tot directiesecretaresse heeft gevolgd en daarenboven bij werkgeefster als directiesecretaresse werkzaam is geweest, was deze functie – in de woorden van werkgeefster in de UWV-procedure – ‘absoluut passend’. Volgens werkgeefster was er echter geen vacature voor directiesecretaresse. Het hof zet hier vraagtekens bij. Allereerst omdat, zoals tussen partijen niet in geschil is, werkgeefster de directiesecretaresse een flinke loonsverhoging heeft aangeboden, toen zij nog niet had opgezegd, om haar voor werkgeefster te behouden. En ook omdat deze directiesecretaresse per 1 oktober 2019 is teruggekeerd bij werkgeefster en daar weer deels dezelfde werkzaamheden is gaan doen als zij voorheen verrichtte. Het hof maakt uit een en ander op dat er wel een passende functie voor werkneemster was in de herplaatsingstermijn. Het standpunt van werkgeefster dat herplaatsing niet *mogelijk* was, is dan ook niet juist. Werkgeefster heeft enkel de vacature voor directiesecretaresse niet opengesteld. Op deze manier kan een werkgever evenwel niet aan zijn herplaatsingsverplichting ontkomen. Naar het oordeel van het hof mocht uit hoofde van goed werkgeverschap van werkgeefster worden verwacht dat zij wel het gesprek met werkneemster was aangegaan, om te bezien of de verhoudingen genormaliseerd konden worden. Dan had kunnen blijken of herplaatsing in de rede lag of niet.

Billijke vergoeding

Alles overwegende acht het hof het niet voldoende rekening houden met de belangen van werkneemster bij de uitvoering aan de herplaatsingsverplichting evenwel niet zodanig ernstig dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster als bedoeld in artikel 7:682 lid 1 onder b BW. Zo zijn de steken die werkgeefster heeft laten vallen in het kader van de op haar rustende inspanningsverplichting met betrekking tot herplaatsing onvoldoende om te concluderen dat het feit dat de arbeidsovereenkomst beëindigd is grotendeels te wijten is aan het handelen of nalaten van werkgeefster. De slotsom is dat de kantonrechter werkneemster ten onrechte een billijke vergoeding heeft toegekend.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-03-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:991

Zaaknummer: 200.267.307/01

Rechters: J.P. de Haan, P.P.M. Rousseau en R.J. Voorink

Advocaten: C.C. Oberman en A.H.M. Booijink

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:671a BW, 7:682 BW, 7:683 BW, 9 Ontslagregeling en 10 Ontslagregeling