

RECHTSPRAAK

Gevolgen Coronacrisis van gewicht bij beoordeling bedrijfseconomisch ontslag. Bewijsopdracht herplaatsingsaanbod.*Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2019 in dienst getreden bij X in de functie van ‘planner Aviation/dedicated transportplanner’. Haar salaris bedraagt € 3.323,13 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. X is een transportbedrijf dat zich bezighoudt met het transport van onder andere brandstoffen voor wegverkeer en luchtvaart ter bevoorrading van tankstations en vliegvelden. In totaal zijn bij X ongeveer 910 personen werkzaam. Werkneemster coördineerde onder meer het transport van tankwagenladingen vliegtuigbrandstof vanaf laadplaatsen in de Benelux naar regionale luchthavens. Aanvankelijk deed zij dit alleen voor brandstofleverancier Shell, maar in 2019 zijn ook Total en BP erbij gekomen. Voordat werkneemster voor deze functie was aangenomen, werden de werkzaamheden door werknemers van een andere afdeling uitgevoerd. Doordat de luchtvaartsector als gevolg van de coronacrisis met aanzienlijke werkvermindering is geconfronteerd, heeft X werkneemster in de periode april t/m mei meermalen aangeboden alternatieve werkzaamheden uit te voeren voor de afdeling industriële (cryogene) gassen in een gecombineerde functie personeels-/transportplanner. Werkneemster heeft dit aanbod niet geaccepteerd. Op 14 mei 2020 is werkneemster daarom een beëindigingsovereenkomst aangeboden, waarbij haar is toegezegd dat er een terugkeermogelijkheid zou zijn als blijkt dat de werkzaamheden weer gelijkwaardig zouden zijn aan de situatie van 2019. Nadien heeft X het aanbod aangevuld met de opmerking dat de terugkeermogelijkheid ook breder zou gelden. Ook hiermee ging werkneemster niet akkoord. Op 11 juni 2020 heeft X bedrijfseconomisch ontslag bij UWV AJD te Rotterdam aangevraagd. UWV heeft toestemming voor het ontslag verleend. Werkneemster verzoekt de kantonrechter primair de arbeidsovereenkomst te herstellen en subsidiair haar een billijke vergoeding van € 20.000 toe te kennen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Coronacrisis

Als gevolg van de coronacrisis is de omzet van X aanzienlijk teruggelopen en zijn de vooruitzichten vooralsnog niet rooskleurig. Hierbij komt ook dat niet is betwist dat ook de omzet en de werkzaamheden ten behoeve van de bevoorrading van tankstations, de andere

discipline binnen de afdeling Motorbrandstoffen van werkneemster, aanzienlijk zijn teruggelopen. Dit betekent dat de planners die zich met dit deel van het transport bezighouden ook minder werk hebben. Bij het aanvragen van een ontslagvergunning heeft X een overzicht overgelegd van het omzetverloop in de maanden april en mei 2019 enerzijds en de maanden april en mei 2020 anderzijds. Uit een vergelijking tussen de maanden van beide jaren blijkt een omzetafname van respectievelijk (ongeveer) 48% en 42%. Op zitting is echter komen vast te staan dat bij de berekening van de omzetafname de werkzaamheden voor Total en BP buiten beschouwing zijn gelaten. Dit betekent dat de omzetsdaling van de werkzaamheden binnen X niet exact 48% respectievelijk 42% zal zijn, zoals X stelt. Hoeveel de omzetsdaling dan wel precies is, kan uit de overgelegde cijfers niet worden afgeleid. Hier staat echter wél tegenover dat vast is komen te staan dat het werk voor Shell het grootste deel uitmaakt van het takenpakket van werkneemster. Ook weegt mee dat aan X een zekere beleidsvrijheid toekomt haar onderneming zó in te richten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn is verzekerd. Onder de gegeven omstandigheden valt dan ook te begrijpen dat zij heeft besloten terug te keren naar de situatie zoals deze was voordat werkneemster was aangenomen, te weten: de situatie waarin de medewerkers van de afdeling planning ook de planning/coördinatie van het transport van vliegtuigbrandstof verzorgden.

Herplaatsingsaanbod

Partijen zijn het erover eens dat de functie van vrachtwagenchauffeur – gelet op haar opleiding, ervaring en capaciteiten – passend is, maar herplaatsing in deze functie niet in de rede ligt vanwege haar persoonlijke omstandigheden. Ook zijn partijen het erover eens dat de door X aangeboden gecombineerde functie personeels-/transportplanner passend zou zijn. Werkneemster voert op dit punt echter aan dat X zich onvoldoende heeft ingespannen haar in deze functie te herplaatsen. Zo heeft tussen partijen allereerst een gesprek plaatsgevonden, waarin werkneemster deze functie is aangeboden. Werkneemster heeft toen te kennen gegeven niet enthousiast te zijn, omdat haar hart bij transport ligt en niet zozeer bij personeelsplanning. Ook zouden haar leidinggevers toen ontkennend hebben geantwoord op de vraag of zij weg moest bij X. Een week later heeft opnieuw een gesprek plaatsgevonden. Werkneemster heeft toen te horen gekregen dat zij de functie moest accepteren en er niets anders voor haar was. Werkneemster heeft toen gezegd dat zij hierover wilde nadenken. Nadien heeft werkneemster een gesprek gevoerd met de directeur. Hij zou hebben toegezegd dat hij zou kijken of hij nog wat voor werkneemster zou kunnen doen. In de beleving van werkneemster betekende dit dat X nog zou onderzoeken of er andere mogelijkheden waren. Enkele dagen later is werkneemster een vaststellingsovereenkomst aangeboden en was de aangeboden functie inmiddels vergeven. Naar het oordeel van de kantonrechter lag het op de weg van X werkneemster een redelijke termijn te geven om over het aanbod voor de alternatieve functie na te denken. Ook had X in dit verband duidelijk moeten maken wat de consequentie van een definitieve afwijzing zou zijn, te weten: beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Omdat werkneemster gemotiveerd heeft betwist dat X hierover duidelijkheid heeft verschaft, ligt het op de weg van X te bewijzen dat werkneemster de aangeboden functie in expliciete bewoordingen heeft geweigerd op het moment dat het haar

duidelijk was dat haar arbeidsovereenkomst bij weigering zou worden beëindigd. Als X in het bewijs slaagt, staat daarmee vast dat werkneemster een passende functie expliciet heeft geweigerd en heeft X voldaan aan de herplaatsingsplicht. Als dat niet zo is, is de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:669 lid 1 BW opgezegd. De arbeidsovereenkomst wordt in dat geval met terugwerkende kracht hersteld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:9761

Zaaknummer: 8741518 HA VERZ 20-88

Rechters: P. Joele

Advocaten: P.J. van Sambeek en P.M.D. Weijers

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub a BW en 7:682 lid 1 sub a BW