

RECHTSPRAAK

Verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst na beëindiging op de a-grond (bedrijfseconomische redenen) afgewezen. De functie van werkneemster is niet onderling uitwisselbaar en werkgever heeft de herplaatsingsmogelijkheden voldoende onderzocht.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 14 juni 2021 in dienst getreden bij IHC Merwede Employment B.V. (hierna: IHC). IHC is de werkgever voor personeelsleden van Royal IHC. Op 30 september 2020 heeft IHC een adviesvraag bij de ondernemingsraad ingediend voor een voorgenomen herstructurering. Op 10 november 2020 heeft de ondernemingsraad positief geadviseerd over het voorgenomen besluit. Op 11 november is het definitieve besluit tot herstructurering van Royal IHC genomen, waarna IHC een sociaal plan is overeengekomen met de vakbonden. Op 12 november 2020 is werkneemster boventallig verklaard. Werkneemster heeft op 24 november 2020 bij de – onder het sociaal plan ingestelde – begeleidingscommissie bezwaar gemaakt tegen de beslissing haar boventallig te verklaren. Het bezwaar is afgewezen. Werkneemster heeft vervolgens verweer gevoerd in de procedure bij het UWV. Het UWV heeft op 10 maart 2021 toestemming verleend aan IHC om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. IHC heeft de arbeidsovereenkomst op 18 maart 2021 opgezegd per 1 mei 2021. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2021 te herstellen en indien herstel niet mogelijk of niet in de rede wordt geacht een billijke vergoeding ter hoogte van € 50.000 toe te kennen. IHC heeft verweer gevoerd en concludeert primair tot afwijzing van de verzoeken van werkneemster. Voor het geval de arbeidsovereenkomst moet worden hersteld, verzoekt IHC te herstellen tegen een datum die in de toekomst is gelegen.

Oordeel

Vooropgesteld wordt dat ‘uitwisselbaar’ iets anders is dan ‘passend’. Voor het bepalen van de ontslagvolgorde is het van belang of functies, dus niet werknemers, op het moment van

afspiegelen uitwisselbaar zijn; de toets op uitwisselbaarheid is objectief gerelateerd aan de functie en niet subjectief aan de medewerker. De functie van werkneemster kan worden onderverdeeld in verschillende specialismen. Het functionele werkgebied is bij alle specialismen anders. Zelfs als werkneemster van alle werkgebieden de benodigde inhoudelijke kennis heeft, maakt dat de functies niet onderling uitwisselbaar. Voor zover werkneemster de noodzaak van het verval van de functie betwist, oordeelt de kantonrechter dat IHC de vrijheid heeft om het werk in te delen zoals het haar goeddunkt, zeker in het kader van een herstructurering. Het herverdelen van bepaalde taken en verantwoordelijkheden en het laten vervallen van de functie van werkneemster past binnen die beleidsvrijheid. Daarnaast is de kantonrechter van oordeel dat IHC de herplaatsingsmogelijkheden voldoende heeft onderzocht. Werkneemster heeft er in dit kader op gewezen dat zij geen gesprek over herplaatsingsmogelijkheden met IHC heeft gehad. IHC heeft aangevoerd dat er voorafgaand aan de aanzegging van de boventalligheid reeds onderzoek is gedaan naar herplaatsingsmogelijkheden. Pas als die ontbreken, wordt een werknemer boventallig verklaard. Die redenering is logisch. Bovendien bestaat er geen plicht voor een werkgever om herplaatsingsmogelijkheden en herplaatsingsinspanningen met een werknemer te bespreken. Het is begrijpelijk dat een werknemer die geen ervaring heeft met herstructureringstrajecten door het ontbreken van specifieke informatie hieromtrent veronderstelt dat de werkgever de herplaatsingsmogelijkheden niet heeft onderzocht. Uit de stukken blijkt dat IHC dat wel heeft gedaan. Er waren geen herplaatsingsmogelijkheden voor werkneemster. De kantonrechter wijst de verzoeken van werkneemster dan ook af.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:9153

Zaaknummer: 9309651 / HA VERZ 21-67

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: T. Koenders en T.L.C.W. Noordoven

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW en 7:671b BW