

RECHTSPRAAK

De cao-ontslagcommissie was bevoegd om kennis te nemen van het door werkgever ingediende ontslagverzoek. Opzegging is niet in strijd met de a-grond (bedrijfseconomische omstandigheden). Er bestaat geen grond om de arbeidsovereenkomst te herstellen of om ten laste van werkgever een billijke vergoeding aan werknemer toe te kennen.

Feiten

Werknemer is op 14 augustus 1989 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) NN Personeel B.V. (hierna: NN). In de in juni 1989 gesloten arbeidsovereenkomst tussen werknemer en de rechtsvoorganger van NN is opgenomen dat de cao voor het verzekeringsbedrijf Binnendienst en de bij NN gebruikelijke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn. Vanaf september 2017 heeft NN een vernieuwd functiehuis ingevoerd. Als gevolg daarvan is de functie van werknemer ingedeeld in een bepaalde functiefamilie. Dit is per brief van 25 september 2017 aan werknemer medegedeeld. Tegen deze wijziging heeft werknemer geen bezwaar gemaakt. Na een positief advies van de ondernemingsraad heeft de directie van NN op 27 november 2019 het besluit genomen om een reorganisatie door te voeren. In de adviesaanvraag is opgenomen dat het sociaal plan van toepassing is op de medewerkers van NN die geraakt worden door de reorganisatie. In het sociaal plan is bepaald dat een ontslagcommissie (als bedoeld in art. 7:671a lid 2 BW) wordt ingesteld die (uitsluitend) bevoegd is tot de behandeling van en beslissing op aanvragen van NN tot het verkrijgen van een ontslagvergunning tot opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. In een brief van 28 november 2019 heeft NN aan werknemer te kennen gegeven dat hij als gevolg van de reorganisatie per 1 december 2019 boventallig wordt. Werknemer heeft op 29 januari bezwaar gemaakt tegen een afwijzing voor een bepaalde functie alsmede tegen zijn boventalligheid. NN heeft dit bezwaar afgewezen. Werknemer is tegen deze beslissing op 11 maart 2020 in beroep gegaan bij de Beroepscommissie Sociaal Plan van NN (hierna: Beroepscommissie). In haar uitspraak van 23 april 2020 heeft de Beroepscommissie het beroep van werknemer gegrond verklaard en NN geadviseerd om jegens werknemer te erkennen dat zij bij de beoordeling van diens kandidatuur voor de functie waarop hij had gesolliciteerd ten onrechte de procedureregels voor de gewijzigde functie, die in het sociaal plan staan, buiten beschouwing heeft gelaten. Op 5 oktober 2020 hebben twee plaatsingsgesprekken plaatsgevonden tussen werknemer en de plaatsingscommissie van NN. De plaatsingscommissie heeft vervolgens in een e-mail van 12 oktober 2020 te kennen gegeven dat zij (unaniem) tot de conclusie is gekomen dat werknemer niet geschikt is voor de functie. In een e-mail van 16 oktober 2020 heeft werknemer aan NN

geschreven dat het voor hem onduidelijk is op welke gronden hij is afgewezen. Op 5 november 2020 heeft NN een ontslagverzoek ingediend bij de cao-ontslagcommissie van NN. Op 10 mei 2021 heeft de cao-ontslagcommissie aan NN toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Op 17 mei 2021 heeft NN de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 juli 2021. In juli 2021 heeft NN een bedrag van € 198.728,59 bruto betaald aan werknemer, bestaande uit een beëindigingsvergoeding en een bedrag aan niet genoten vakantiedagen. Werknemer verzoekt primair de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen, subsidiair een billijke vergoeding en meer subsidiair voor recht te verklaren dat NN jegens hem toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst. NN heeft verweer gevoerd tegen het verzoek van werknemer.

Oordeel

Partijen twisten over de vraag of de cao-ontslagcommissie bevoegd was om kennis te nemen van het door NN gedane ontslagverzoek. De kantonrechter oordeelt dat de cao-ontslagcommissie bevoegd was om kennis te nemen van het ontslagverzoek en deze ontslagcommissie daarvoor toestemming heeft verleend aan NN, mocht NN de arbeidsovereenkomst met werknemer op grond van artikel 7:671a lid 2 BW opzeggen. De opzegging is dus niet in strijd met 7:671 lid 1 onder a BW. De verzochte vernietiging wordt daarom afgewezen. De vervolgvraag die beantwoord dient te worden, is of er grond bestaat om de op 1 juli 2020 geëindigde arbeidsovereenkomst te herstellen, dan wel om ten laste van NN aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Het staat tussen partijen niet ter discussie dat structureel arbeidsplaatsen zijn vervallen door maatregelen die om bedrijfseconomische redenen nodig zijn geweest voor een doelmatige bedrijfsvoering van NN. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat de functie van werknemer en de functie waarop de werknemer heeft gesolliciteerd niet uitwisselbaar zijn. De stelling van werknemer dat hij op die functie geplaatst had moeten worden, wordt dan ook verworpen. Omdat de plaatsingsprocedure zorgvuldig is geweest, NN haar oordeel dat werknemer niet geschikt was voldoende aan hem heeft verantwoord en er op NN geen verplichting rust om een extern bureau in te schakelen, heeft NN naar het oordeel van de kantonrechter in redelijkheid tot het besluit kunnen komen dat werknemer niet geschikt was (te maken) te maken voor de functie. Van een schending van de herplaatsingsverplichting is dan ook geen sprake. Het voorgaande leidt ertoe dat NN werknemer op 1 december 2019 terecht boventallig heeft verklaard. Verder is geconcludeerd dat het de cao-ontslagcommissie was toegestaan om op 10 mei 2021 toestemming te verlenen aan NN om de arbeidsovereenkomst op te zeggen omdat de begeleidingsperiode toen was geëindigd. De opzegging is daarom niet in strijd met artikel 7:669 lid 1 of lid 3 onder a BW. Er bestaat dus geen grond om de arbeidsovereenkomst te herstellen of om ten laste van NN aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:15498

Zaaknummer: 9421339 RP VERZ 21-50545

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: M.A.M. Lem en M.S.R. Dijkstra

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder a BW, 7:671 lid 1 onder a BW en 7:671a lid 2 BW