

RECHTSPRAAK

Nu zowel de cao-ontslagcommissie niet bevoegd is als het UWV zich niet bevoegd heeft verklaard valt werkgever tussen wal en schip. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de a-grond voor zover vereist.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 1988 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) NN Personeel B.V. (hierna: NN), laatstelijk in de functie van NL Procurement 1 bij de afdeling Finance van NN Investment Partners (hierna: NNIP). Op 15 oktober 2018 heeft NN bij NNIP de adviesvraag “Finance NL” ingediend. Als onderdeel van de herinrichting is besloten dat de functie van werknemer zou komen te vervallen. De OR heeft op 29 november 2018 een positief advies uitgebracht op de adviesaanvraag van 15 oktober 2018. Op de gevolgen van de reorganisatie zijn het Sociaal Kader Reorganisatie NN (hierna: SKR) en het Reorganisatiekader NN en Delta Lloyd (hierna: RK) van toepassing verklaard. Werknemer is per 1 december 2018 boventallig verklaard. Op 25 maart 2019 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 2 juli 2019 heeft NN haar cao-ontslagcommissie verzocht toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Deze toestemming is verleend, waarna NN de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Deze opzegging heeft NN uiteindelijk ingetrokken, omdat nadien is gebleken dat werknemer niet binnen vier weken hersteld was. Werknemer is op 7 augustus 2020 hersteld gemeld, waarna NN wederom toestemming verkregen heeft de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Werknemer is een procedure gestart. Bij beschikking van 28 juli 2021 heeft de kantonrechter (AR 2021-1143) geoordeeld dat de cao-ontslagcommissie niet bevoegd was NN toestemming te verlenen. Op 2 augustus 2021 heeft NN het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Het UWV heeft zich niet bevoegd verklaard van het ontslagverzoek van NN kennis te nemen omdat de cao-ontslagcommissie bevoegd is. NN verzoekt de kantonrechter te verklaren voor recht dat het UWV bevoegd om NN toestemming te verlenen voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst met werknemer, ofwel voor recht te verklaren dat het UWV hiertoe niet bevoegd is en de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de a-grond.

Oordeel

De rechtbank stelt vast dat nu de kantonrechter op 28 juli 2021 heeft geoordeeld dat de cao-commissie ten aanzien van werknemer niet bevoegd was toestemming te verlenen voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst en het UWV zich op 29 oktober 2021 niet bevoegd heeft verklaard om kennis te nemen van het door NN ingediende ontslagverzoek, tot een

situatie leidt dat NN in verband met de toetsing van het ontslag van werknemer nergens terecht kan. Als ook in hoger beroep de uitspraak van de kantonrechter van 28 juli 2021 wordt bekrachtigd, leidt dit tot een situatie dat NN de arbeidsovereenkomst niet zou kunnen beëindigen anders dan door het sluiten van een ontbindingsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter is hiermee het belang van NN voldoende gebleken en is het niet zo dat NN hiermee misbruik van recht maakt. Op zichzelf is juist dat NN wellicht had kunnen voorkomen dat zij in deze situatie zou komen, bijvoorbeeld door het overeenkomen van een incorporatiebeding. Maar (on)gedane zaken nemen geen keer. Gelet op het voorgaande kan NN worden ontvangen in haar verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft NN in voldoende mate onderbouwd dat de werkzaamheden op andere plaatsen in de organisatie van NN op andere wijze zijn belegd en dat de overige werkzaamheden zijn komen te vervallen, met als gevolg dat de functie van werknemer is komen te vervallen. Als ondernemer heeft NN (binnen bepaalde grenzen) ook de beleidsvrijheid om haar organisatie op andere wijze in te richten. Anders dan werknemer kennelijk meent, is voor de beoordeling niet relevant dat NNIP per 1 januari 2022 zou zijn overgenomen door Goldman Sachs. Ten aanzien van de herplaatsingsplicht merkt de kantonrechter op dat, hoewel werknemer aanvoert dat nergens uit blijkt dat NN heeft gedaan wat mogelijk was om hem te herplaatsen, het tegendeel al blijkt uit de door NN overgelegde e-mailberichten. Zo is kort na het indienen van de adviesaanvraag al verzocht om na te gaan of voor werknemer een vacature beschikbaar was binnen NN Group en blijkt dat partijen ook met elkaar gesproken hebben over de mogelijkheden. Dit heeft ertoe geleid dat werknemer een traject is gestart bij Randstad. Dat NN zich niet zou hebben ingespannen om werknemer in een passende functie te plaatsen, is dus niet juist. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van NN zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 1 juni 2022.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 31-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:3234

Zaaknummer: 9598103 RP VERZ 21-50775

Rechters: C.W.D. Bom

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

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