

RECHTSPRAAK

Herstel arbeidsovereenkomst vanwege onterecht verleende ontslagvergunning door het UWV wegens verval van arbeidsplaatsen. Onvoldoende inspanning verricht om werknemer te herplaatsen.*Feiten*

Werknemer is sinds 28 juli 2014 in dienst bij werkgeefster, en was laatstelijk werkzaam in de functie van Head of Technology. Op 5 oktober 2022 heeft werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat zijn functie komt te vervallen. Op 20 oktober 2022 heeft werkgeefster aan werknemer de functie van Operations Manager Format Services aangeboden. Deze functie heeft werknemer geweigerd. Werknemer heeft na 5 oktober 2022 niet meer gewerkt en partijen hebben geprobeerd om het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen. Dit is niet gelukt. Het UWV heeft op 6 april 2023 toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen vanwege bedrijfseconomische redenen. Volgens werknemer heeft het UWV ten onrechte toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst te herstellen. Het UWV heeft het verweer van werknemer niet betrokken bij de vraag of een ontslagvergunning mag worden verleend. Er is geen bedrijfseconomische noodzaak om de functie van Head of Technology te laten vervallen. Werkgeefster heeft niet aan haar herplaatsingsverplichting voldaan. Werkgeefster heeft verweer gevoerd en aangevoerd dat de ontslagvergunning terecht is verleend en er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

Oordeel

De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst tussen partijen herstellen, omdat werkgeefster zich onvoldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen. Het verzoek van werknemer tot herstel van de arbeidsovereenkomst wordt dus toegewezen. De kantonrechter beoordeelt alleen of de arbeidsovereenkomst mocht worden opgezegd op de a-grond. De kantonrechter stelt voorop dat de werkgever beleidsvrijheid heeft bij het zodanig inrichten van zijn onderneming dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn verzekerd is. Het UWV heeft de door werkgeefster verstrekte informatie en de reactie van werknemer daarop getoetst en beslist dat het niet onredelijk is dat werkgeefster heeft besloten om de nieuw gecreëerde functie van Head of Technology te laten vervallen. De kantonrechter is, evenals het UWV, van oordeel dat werkgeefster de noodzaak van het laten vervallen van de functie voldoende aannemelijk heeft gemaakt. Werkgeefster ziet geen meerwaarde in de functie van Head of Technology, mede omdat het IT-team aan Head of Technology International bleef rapporteren. Het IT-team functioneert goed als zelfsturend team en een tussenlaag tussen Head of Technology International en het IT-team acht werkgeefster (bij nader inzien) niet

nodig. Het laten vervallen van de functie van Head of Technology ligt ook in het verlengde van de door werkgeefster ingezette weg met het project om toe te werken naar een efficiëntere indeling van ondersteunende functies. De conclusie is dan ook dat werkgeefster een redelijke grond heeft voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Volgens werknemer heeft werkgeefster niet aan haar inspanningsverplichting tot herplaatsing van werknemer voldaan. Vaststaat dat het Head of HR aan werknemer op 20 oktober 2022 de functie van Operations Manager Format Services heeft aangeboden. Deze functie heeft werknemer afgewezen omdat hij niet (meer) wilde samenwerken met de afdeling IT. Werkgeefster heeft geen stukken overgelegd waaruit blijkt dat partijen na de afwijzing door werknemer van de functie Operations Manager Format Services een gesprek hebben gehad en hebben geïnventariseerd welke functies verder passend zouden zijn voor werknemer. Evenmin is onderzocht welke functies eventueel met scholing geschikt te maken zijn. Verder staat vast dat partijen niet hebben gesproken over herplaatsing in een functie in het buitenland. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om deze functies met werknemer te bespreken, zeker ook gelet op de gang van zaken rondom het verval van de functie van werknemer en de groei die hij in zijn dienstverband bij werkgeefster heeft doorgemaakt. Omdat werkgeefster zich onvoldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen is niet voldaan aan het herplaatsingsvereiste, is de a-grond niet voldragen en had het UWV geen toestemming mogen verlenen op de arbeidsovereenkomst op te zeggen. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst herstellen per 1 juni 2023.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:5560

Zaaknummer: 10639125 AE VERZ 23-47

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: M.J. Draaisma, E.C.B. Adriaanse en mr. J.T.P. Koenis

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder a BW en 9 Ontslagregeling