

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mocht functie van werknemer als personeelsvertegenwoordigster na een overgang van onderneming laten vervallen op grond van bedrijfseconomische redenen. Geen sprake van een opzegverbod, omdat sprake was van eto-redenen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juni 1994 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Roden Supermarkt B.V. (hierna: werkgeefster), laatstelijk als personeelsvertegenwoordigster. In die functie verrichtte werkneemster ondersteunende werkzaamheden zoals de verzuimregistratie en contracthuishouding. Sinds 23 mei 2022 is de arbeidsomvang van werkneemster verminderd van 32 uur naar 8 uur per week. Zij werkt sindsdien voor 32 uur ook bij een andere werkgever, terwijl zij daarnaast ook werkzaam is voor 8 uur per week bij een stichting. Tot 15 mei 2023 was de onderneming van werkgeefster in handen van een franchiseondernemer die een supermarkt conform de Jumboformule exploiteerde. Vervolgens is de supermarkt verkocht aan Jumbo Nederland B.V., die daarna de supermarkt heeft doorverkocht aan de Maripaan Groep B.V. (hierna: Maripaan), een andere franchisenemer van Jumbo Nederland. Na de overgang van onderneming hebben werkgeefster en Maripaan geconcludeerd dat de functie van werkneemster niet bestaat binnen het organogram van een gemiddelde Jumbowinkel en dat deze niet inpasbaar is en overbodig is. Maripaan heeft namelijk een servicekantoor waar zij onder andere de HR-administratie heeft ondergebracht. Op 16 juni 2023 heeft werkgeefster, nadat met werkneemster gesprekken zijn gevoerd over een mogelijke herplaatsing bij dit servicekantoor, een ontslaaanvraag bij UWV ingediend wegens bedrijfseconomische redenen (a-grond). Het UWV heeft de ontslaaanvraag geweigerd. In een beschikking van 22 februari 2024 heeft de kantonrechter het op bedrijfseconomische redenen gebaseerde verzoek van werkgeefster toegewezen en de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 april 2024, onder veroordeling van werkgeefster tot betaling aan werkneemster van de wettelijke transitievergoeding. Werkneemster is in hoger beroep gegaan. Werkneemster bestrijdt in hoger beroep dat sprake is van een voldragen a-grond. Zij wil herstel van de arbeidsovereenkomst met daarbij te treffen voorzieningen dan wel een billijke vergoeding van € 25.000.

Oordeel

Het hof komt tot dezelfde uitkomst als de kantonrechter en oordeelt als volgt.

Geen overeengekomen functiewijziging

Als meest verstrekkend heeft werkneemster aangevoerd dat zij in mei 2023 met werkgeefster een wijziging van haar functie is overeengekomen in die van ‘medewerkster medewerkersadministratie’, te verrichten op het servicekantoor van Maripaan. Uit de dossierstukken blijkt echter niet dat partijen over alle relevante aspecten van een wijziging in haar functie overeenstemming hebben bereikt, zodat de gestelde functiewijziging niet is overeengekomen.

Verval van de arbeidsplaats

Werkneemster voert verder aan dat er geen noodzaak is voor verval van haar functie en dat haar functie uitwisselbaar is met die van ‘medewerkster medewerkersadministratie’ op het servicekantoor van Maripaan. Ook dit gaat volgens het hof niet op. Als het gaat om het bepalen van de volgorde van ontslag bij het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden zijn daarmee alleen relevant de functies die binnen diezelfde bedrijfsvestiging uitwisselbaar zijn met de te vervallen functie. De door werkneemster als uitwisselbaar genoemde functie van ‘medewerkster medewerkersadministratie’ komt echter niet voor bij werkgeefster maar bij het servicekantoor van Maripaan. De functie van ‘personeelsmedewerkster’ bij werkgeefster is daarmee een unieke functie. Werkgeefster heeft volgens het hof voldoende toegelicht dat en waarom zij geen behoefte heeft aan een dergelijke, unieke functie. Werkgeefster kan immers voor personeelgerelateerde werkzaamheden nu terugvallen op ondersteuning door het servicekantoor van Maripaan, zodat de functie van werkneemster is vervallen ten behoeve van een doelmatigere bedrijfsvoering.

Geen opzegverbod

Werkneemster stelt verder dat het verval van haar functie en daarmee het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in een rechtstreeks verband staat met de overgang van de onderneming per 14 mei 2023, zodat sprake is van een opzegverbod. Ook aan deze stelling gaat het hof voorbij. In dat kader oordeelt het hof dat werkgeefster onbetwist heeft aangevoerd dat zij op het moment van de overgang van onderneming niet bekend was met hoe deze onderneming was georganiseerd. Volgens het hof heeft werkgeefster voldoende aannemelijk gemaakt dat de na de overgang van onderneming genomen beslissing om de door werkneemster verrichte werkzaamheden anders te organiseren in verband staat met eto-redenen en daardoor niet getroffen wordt door het opzegverbod.

Geen schending herplaatsingsplicht

Verder oordeelt het hof dat werkgeefster haar herplaatsingsverplichting niet heeft geschonden. Alhoewel werkneemster voor een andere functie bij werkgeefster enigszins geschikt was, namelijk die van HR-adviseur, heeft werkgeefster voldoende onderbouwd dat die vanwege de beperkte beschikbaarheid in uren bij werkneemster niet in de rede lag. Voor de taken die bij deze functie horen, deelt het hof het oordeel van de kantonrechter dat acht uur per week daarvoor te beperkt is. Vanwege het niet aansluiten bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van werkneemster hoefde werkgeefster haar geen functie aan te bieden zoals die

van vakkenvuller, kassamedewerkster of vers-medewerkster, zoals werkneemster ook nog heeft bepleit. De klachten van werkneemster falen. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst blijft in stand en er is daardoor geen reden voor een herstel van de arbeidsovereenkomst of toekenning van een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6464

Zaaknummer: 200.341.554/01

Rechters: W.F. Boele, J.H. Kuiper en R.S. de Vries

Advocaten: S. Scheltinga en D. Kuijken

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW en 7:670 lid 8 BW