

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de a-grond, geen schending van herplaatsingsplicht nu beperkte beschikbaarheid in uren van werknemer herplaatsing als HR-adviseur onmogelijk maakt.*Feiten*

Bij tussenbeschikking is Roden Supermarkt B.V. (hierna: Roden Supermarkt) in de gelegenheid gesteld om zich uit te laten over de duur van de arbeidsovereenkomst van de per april 2023 gestarte HR-adviseur, het al dan niet aflopen van deze arbeidsovereenkomst binnen de redelijke termijn van de ontslagregeling en het al dan niet passend (te maken) zijn van de functie van HR-adviseur voor werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Artikel 10 lid 4 van de Ontslagregeling bepaalt dat de redelijke termijn aanvangt op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In de Ontslagregeling is niet specifiek bepaald van welk van deze twee momenten moet worden uitgegaan wanneer het UWV de toestemming heeft geweigerd en een ontbindingsverzoek wordt voorgelegd aan de kantonrechter. Nu de arbeidsovereenkomst na de weigering van toestemming door het UWV is blijven bestaan en de kantonrechter aan dezelfde criteria toetst als het UWV, dient uit te worden gegaan van de situatie zoals die bestaat op de dag waarop de kantonrechter beslist op het ontbindingsverzoek. Nu is gebleken dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd van één jaar van de HR-adviseur beschikbaar komt binnen de redelijke termijn als bedoeld in de ontslagregeling, oordeelt de kantonrechter over de vraag of de functie van HR-adviseur passend is. Partijen twisten er niet over dat de functie van HR-adviseur aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van werknemer. In zoverre is deze functie dus passend. De kantonrechter stelt vast dat werknemer de door Roden Supermarkt gegeven beschrijving van de functie van HR-adviseur niet betwist en op zichzelf ook niet dat het absolute minimum voor deze functie 28 uur per week is. Werknemer stelt zich bij dat laatste wel op het standpunt dat die 28 uur per week over twee werknemers kan worden verdeeld, stellende dat uit niets blijkt wat de eventuele redelijke bezwaren daartegen zouden kunnen zijn. Uit de stellingen van Roden Supermarkt begrijpt de kantonrechter evenwel dat het absolute minimum van 28 uur per week niet zozeer is ingegeven door de hoeveelheid werkzaamheden die de HR-adviseurs van Maripaan Groep samen moeten verrichten, maar meer door de tijd die een HR-adviseur per week binnen de organisatie werkzaam moet zijn om voldoende op de hoogte te blijven van ontwikkelingen over het personeel, het beleid en projecten, om de noodzakelijke relatie op te bouwen en onderhouden met onder meer de

managers van de supermarkten en om voldoende mogelijkheden te hebben gesprekken met personeel in te plannen. Gelet op de aard van het werk van een HR-adviseur komt het de kantonrechter aannemelijk voor dat 8 uur werken in de week hiervoor te beperkt is. Zoals Roden Supermarkt terecht stelt, zou het bijwonen van alle structurele overleggen al een kwart van de werktijd van werknemer in beslag nemen. De kantonrechter neemt verder in aanmerking dat niet gesteld of gebleken is dat werknemer, die nog twee andere werkgevers heeft, voor meer dan 8 uur, laat staan voor 28 uur per week in de functie van HR-adviseur zou kunnen en willen werken. Gezien het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat er met de functie van HR-adviseur wel een herplaatsingsmogelijkheid is, maar dat het niet in de rede ligt dat Roden Supermarkt die herplaatsingsmogelijkheid benut. Dat deze functie niet aan werknemer is aangeboden maakt dan ook niet dat Roden Supermarkt niet aan haar herplaatsingsplicht heeft voldaan. Nu verder niet is gebleken van andere functies die passend zijn (te maken) voor werknemer binnen Roden Supermarkt en Maripaan Groep, is de kantonrechter van oordeel dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn in een andere passende functie niet mogelijk is. Nu sprake is van een voldragen a-grond, ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst. Aan werknemer wordt de transitievergoeding toegekend. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 20-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:5449

Zaaknummer: K/4302/10754603

Rechters: M. Haisma

Advocaten: D. Lacevic en S. Scheltinga

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 BW en 7:673 BW