

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Centrum Indicatiestelling Zorg

Ontslag districtdirecteur CIZ kennelijk onredelijk wegens strijd met goed werkgeverschap. CIZ had functie van Unitmanager opnieuw moeten aanbieden en mocht herplaatsingsinspanningen niet beëindigen. Herstel arbeidsovereenkomst. Afkoopsom € 50.000

Werknemer is sinds 2004 in dienst van (een rechtsvoorgangster van) CIZ, laatstelijk in de functie van districtsdirecteur AWBZ. Als gevolg van een bezuinigingsopdracht van het ministerie van VWS is besloten te reorganiseren. Met de betrokken vakbonden is een sociaal plan gesloten. In het sociaal plan is onder meer overeengekomen dat CIZ een inspanningsverplichting heeft om voor boventallige werknemers een andere passende functie te vinden. Werknemer is met ingang van 1 januari 2010 boventallig verklaard. De ondernemingsraad heeft op 11 februari 2010 positief geadviseerd over de voorgenomen wijziging van de organisatie van de divisie AWBZ. Dit voornemen voorzag onder meer in de instelling van de functie van Unitmanager. CIZ heeft de functie van Unitmanager, gelet op het salaris- en functieniveau (dat twee niveaus lager is dan die van districtdirecteur), niet passend geacht en werknemer niet toegelaten tot de sollicitatieprocedure. Werknemer heeft vervolgens bezwaar gemaakt bij de bezwarencommissie. Op 25 augustus 2010 heeft de bezwarencommissie de procedure aangehouden. Op 2 december 2010 is werknemer voorwaardelijk de functie van Unitmanager Rotterdam aangeboden. Op 8 december 2010 heeft CIZ laten weten dat zij het proces tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal continueren, nu werknemer het aanbod niet integraal heeft aanvaard. De bezwarencommissie heeft op 3 februari 2011 geoordeeld dat de functie van Unitmanager niet passend is in de zin van het sociaal plan. 'Voor alle duidelijkheid' heeft de bezwarencommissie opgemerkt 'dat bezwaarde bij acceptatie van het integrale aanbod van CIZ kan worden herplaatst in de functie Unitmanager Rotterdam'. De bezwarencommissie heeft geadviseerd tot herplaatsing in de functie van Unitmanager. CIZ heeft dit advies niet opgevolgd. Na verkregen toestemming van UWV WERKbedrijf op 9 februari 2011 heeft CIZ de arbeidsovereenkomst opgezegd. Werknemer stelt dat het ontslag kennelijk onredelijk is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van doorslaggevend belang is of CIZ gehouden was werknemer per 3 januari 2011 aan te stellen als Unitmanager. In aanmerking wordt genomen dat CIZ, toen het UWV WERKbedrijf de eerste ontslagvergunningsaanvraag had afgewezen, werknemer had toegelaten tot de selectieprocedure voor (onder meer) de functie van

Unitmanager en dat zij, nadat de bezwarencommissie op 25 augustus 2010 de bezwaarprocedure had aangehouden, kennelijk eveneens op basis van de hardheidsclausule had besloten hem op 2 december 2010 de functie van Unitmanager voorwaardelijk aan te bieden. Dat werknemer geen afstand wilde doen van het hem op grond van het sociaal plan toekomende recht om de bezwarencommissie te laten toetsen of hij op grond van het sociaal plan niet toch recht had op behoud van het salaris(perspectief) dat hij als districtsdirecteur had, mocht in redelijkheid voor CIZ geen reden vormen om de herplaatsingsinspanningen te beëindigen. De uitspraak van de bezwarencommissie van 3 februari 2011 had voor CIZ reden behoren te zijn om werknemer nogmaals, zoals de commissie adviseerde, de functie van Unitmanager aan te bieden tegen de voor die functie geldende arbeidsvoorwaarden. Geoordeeld wordt dat CIZ de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk, want in strijd met het goed werkgeverschap, heeft opgezegd. Het gevorderde herstel van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen. De afkoopsom bedraagt € 50.000. Hierbij wordt in aanmerking genomen, enerzijds dat CIZ in december 2010 en februari 2011 aan werknemer de kans heeft ontnomen om, zij het tegen minder gunstige arbeidsvoorwaarden dan voordien voor hem hebben gegolden, in de onderneming van CIZ aan het werk te blijven, en anderzijds dat CIZ voor werknemer ruimhartige financiële voorzieningen heeft getroffen ter verlichting van de gevolgen die het ontslag voor hem heeft. Benadrukt wordt dat de afkoopsom, die moet worden aangemerkt als een vorm van bestraffing vanwege het handelen van CIZ in strijd met het goed werkgeverschap, niet in mindering komt op hetgeen CIZ in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst uit anderen hoofde, zoals het sociaal plan en de wachtgeldregeling, aan werknemer verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-02-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BV2806

Zaaknummer: 772962 UC EXPL 11-14364 LH 4059

Rechters: I.M. Vanwersch

Advocaten: J.K. Boesveld en I. van Berkel

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:681 BW en 7:682 BW