

RECHTSPRAAK

Stichting Larikslaanz/werkneemster

Afwijzing verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikte secretaresse. Bedrijfseconomische redenen onvoldoende onderbouwd. Werkneemster heeft ten onrechte geen volwaardige kans gehad in sollicitatieprocedure.

Werkneemster is op 1 februari 2008 in dienst van de Stichting voor Welzijn Ouderen te Leusden (hierna: Welzijn Leusden) getreden. Zij was laatstelijk werkzaam in de functie van secretaresse. Als gevolg van een reorganisatie is de functie van werkneemster vervallen. Welzijn Leusden is uiteindelijk samengegaan met een andere stichting en verdergegaan onder de naam Larikslaanz. Werkneemster is sinds 11 november 2014 arbeidsongeschikt. Larikslaanz verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. Aangevoerd wordt dat er geen mogelijkheid is om werkneemster te herplaatsen in de nieuwe organisatie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat het ontbindingsverzoek tijdens de ziekte van werkneemster is ingediend, kan het verzoek slechts voor toewijzing in aanmerking komen indien zich bijzondere omstandigheden voordoen die ondanks het opzegverbod ontbinding rechtvaardigen. Allereerst heeft Larikslaanz ten aanzien van de door haar gestelde bedrijfseconomische noodzaak voor het ontbindingsverzoek verwezen naar haar slechte financiële situatie, maar onvoldoende gegevens verstrekt om deze financiële situatie deugdelijk te onderbouwen. Het had in dit geval op de weg van Larikslaanz gelegen om voor deze onderbouwing aansluiting te zoeken bij de vereisten die de Beleidsregels Ontslagtaak UWV stellen met betrekking tot de aanvraag van een ontslagvergunning op bedrijfseconomische gronden. De stelling dat geen sprake is van financiële maar organisatorische redenen wordt niet gevolgd. Uit de door Larikslaanz overgelegde stukken (met name de brieven van de Gemeente Leusden) blijkt dat de organisatorische veranderingen zijn ingegeven door financiële motieven. Als Larikslaanz de bedrijfseconomische noodzaak voor het ontbindingsverzoek al aannemelijk zou kunnen maken, geldt dat Larikslaanz werkneemster ten onrechte geen volwaardige kans heeft gegeven om met de sollicitatieprocedure voor de vacature van administratief medewerkster mee te doen. Larikslaanz had de sollicitatiegesprekken voor deze vacature op 25 maart 2015 gepland. Werkneemster had aangegeven dat zij vanaf 22 maart 2015 voor een periode van naar verwachting vier weken alleen in de weekenden thuis zou zijn. Larikslaanz heeft niet willen wachten tot werkneemster wel weer beschikbaar was en heeft evenmin bij haar geïnformeerd of het niet mogelijk was het gesprek in een weekend te houden. X, de directeur van

Larikslaanz, heeft ter zitting verklaard dat het belangrijk was om de reorganisatie vóór 1 april 2015 af te ronden en dat zij de andere kandidaten niet te lang in onzekerheid wilde laten verkeren. Dit laat echter onverlet dat zij ten opzichte van een zieke werknemer als werkneemster een bijzondere zorgplicht had. X heeft voorts gesteld dat zij er niet van op de hoogte was dat de afwezigheid van werkneemster tijdens werkdagen verband hield met een opname in een instelling in verband met haar ziekte. Gezien de arbeidsongeschiktheid van werkneemster had zij hier echter redelijkerwijs rekening mee dienen te houden. Bovendien is niet gebleken dat Larikslaanz zich op andere wijze heeft ingespannen om een goed beeld te krijgen van de geschiktheid van werkneemster voor de nieuwe functie. Larikslaanz heeft ter zitting gesteld dat collega B het meest geschikt was voor de nieuwe functie. Dit is, gelet op het uitgebreide verweer van werkneemster op dit punt, vooralsnog onvoldoende aannemelijk geworden. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-06-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:4389

Zaaknummer: 4042734 AE VERZ 15-46

Rechters: P. Krepel

Advocaten: S.N. Meijers en P.A. de Koningh

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:685 BW