

RECHTSPRAAK

werkneemster/Voetbal International B.V.

Redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW is aanwezig. In het kader van herplaatsingsverplichting (ex tunc-toetsing) dient een functie in de redelijke termijn daadwerkelijk vacant te zijn. Vacatures die zijn ontstaan buiten de redelijke termijn zijn niet relevant bij de beoordeling van de vraag of herplaatsing mogelijk was. Geen scholingsplicht.

Werkneemster is op 1 april 2008 in dienst getreden van Voetbal International in de functie medewerkster account services. Op 4 juni 2015 is aan werkneemster bericht dat haar functie per 1 september 2015 komt te vervallen. Na verkregen toestemming van het UWV is de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 december 2015. Werkneemster voert aan dat de opzegging in strijd is met artikel 7:669 lid 1 en 3 onder a BW. De opzegging ontbeert een redelijke grond en Voetbal International heeft nagelaten haar te herplaatsen, terwijl zij daartoe wel verplicht is conform de normen en de termijnen als vervat in het Sociaal Beleidskader (hierna: SBK) en het addendum SBK. Voorts ontbeert de opzegging een redelijke grond omdat Voetbal International een transitievergoeding heeft aangeboden in plaats van een vergoeding op grond van het SBK en het addendum zoals overeengekomen tussen partijen, zo stelt werkneemster. Werkneemster vordert primair herstel van de arbeidsovereenkomst, subsidiair toekenning van een billijke vergoeding (art. 7:682 lid 1 onderdeel b BW).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beoordeeld dient te worden of sprake is van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW en of herplaatsing van werkneemster binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Werkneemster heeft in haar verzoekschrift gesteld dat zij het vervallen van haar functie bestrijdt, maar zij heeft deze stelling in de onderhavige procedure op geen enkele manier onderbouwd. Zonder nadere toelichting van werkneemster, die ontbreekt, bestaat er geen aanleiding om aan te nemen dat Voetbal International, gegeven haar beleidsvrijheid als ondernemer, niet in redelijkheid heeft kunnen besluiten de arbeidsplaats van werkneemster te laten vervallen in het kader van een doelmatige bedrijfsvoering, hetgeen bovendien door het UWV is bekrachtigd. De stelling van werkneemster dat het ontbreken van een redelijke grond is gelegen in de omstandigheid dat Voetbal International haar een transitievergoeding heeft aangeboden in plaats van de vergoeding op grond van het SBK kan haar evenmin baten. De wet noch het SBK bieden

aanknopingspunten voor het oordeel dat Voetbal International, na de van het UWV verkregen toestemming, gehouden was om bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst aan werkneemster een vergoeding op grond van het SBK te verstrekken. Genoegzaam is gebleken dat partijen in de periode juni-augustus 2015 hebben gesproken en gecorrespondeerd over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Voetbal International heeft werkneemster meerdere malen in de gelegenheid gesteld een keuze te maken tussen de vertrekregeling en de van werk naar werk-regeling, maar werkneemster heeft, om haar moverende redenen, die keuze niet gemaakt. Het gevolg van het niet maken van een keuze binnen de gestelde termijn ligt in de risicosfeer van werkneemster. Dit betekent dat zij, nu de termijn van twee maanden ongebruikt is verstreken, geen beroep meer kan doen op de vertrekregeling of het van werk naar werk-traject, zoals neergelegd in het SBK.

Ten aanzien van de herplaatsing wordt het volgende geoordeeld. Gelet op artikel 9 lid 1 onderdeel a Ontslagregeling en artikel 10 Ontslagregeling (en art. 7:672 lid 2 BW) diende Voetbal International ten tijde van haar verzoek bij het UWV om toestemming de arbeidsovereenkomst op te zeggen (in dit geval rond eind augustus 2015) een inschatting te maken van de mogelijkheden tot herplaatsing van werkneemster. De vraag of die inschatting juist is geweest moet ex tunc worden beoordeeld aan de hand van de vacatures die bij Voetbal International bestonden of binnen een redelijke termijn zouden ontstaan. Deze redelijke termijn loopt in dit geval van 2 oktober 2015 (beslissing UWV) tot 2 december 2015 (de onweersproken opzegtermijn van twee maanden). Werkneemster heeft de door Voetbal International gegeven toelichting dat de door werkneemster genoemde vacatures - hoewel gepubliceerd in de redelijke termijn - pas zijn ontstaan buiten de redelijke termijn niet, althans niet gemotiveerd, weersproken. Deze functies zijn dan ook niet relevant bij de beoordeling van de vraag of herplaatsing van werkneemster mogelijk was. De kantonrechter acht de door Voetbal International ter zake gegeven uitleg dat de functie in de redelijke termijn daadwerkelijk vacant moet zijn, niet onredelijk. Deze uitleg past in de bedoeling van de wetgever dat de werkgever vooraf een inschatting maakt van de mogelijkheden tot herplaatsing binnen de bedoelde redelijke termijn. Nu (nog) geen sprake was van vacante functies gedurende de redelijke termijn was daadwerkelijke herplaatsing van werkneemster dus niet mogelijk. Er bestond ook geen verplichting voor Voetbal International om werkneemster te scholen. Voor de invulling van de zinsnede 'voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd' in artikel 7:611a BW moet aansluiting worden gezocht bij het bepaalde in artikel 7:669 lid 1 BW en de in dit verband gegeven toelichting op artikel 9 van de Ontslagregeling. Uit de toelichting volgt dat de optie scholing is gekoppeld aan het eventuele bestaan van een mogelijkheid tot herplaatsing. In het onderhavige geval is niet aangetoond dat herplaatsing in een passende functie mogelijk is. Er is sprake van een redelijke grond en herplaatsing was niet binnen een redelijke termijn mogelijk, zodat de verzoeken van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:1425

Zaaknummer: 4782162 UE VERZ 16-56

Rechters: J.J.M. de Laat

Advocaten: I.M.I. Apperloo en J. van Hulst

Wetsartikelen: 7:611a BW, 7:682 BW, 7:686a BW, 9 Ontslagregeling en 10 Ontslagregeling