

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst na ontslag op basis van reorganisatie faalt. Toets die wordt aangelegd bij ontslag door school met christelijke grondslag is niet strenger.

Werknemer is op 1 juni 1999 bij de stichting X (hierna: de stichting) in dienst getreden in de functie van hoofd facilitaire dienst. Op 17 maart 2015 heeft de stichting werknemer geïnformeerd over een geplande reorganisatie, waarbij de functie van werknemer zal worden opgeheven. Nadat het UWV toestemming heeft verleend om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen, heeft de stichting op 31 augustus 2015 de arbeidsovereenkomst opgezegd. Werknemer verzoekt onder meer de stichting te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen. Aan dit verzoek heeft werknemer ten grondslag gelegd dat, anders dan de stichting stelt en anders dan het UWV heeft geoordeeld, geen sprake is van een noodzakelijkerwijs vervallen van zijn arbeidsplaats. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer wordt niet gevolgd in zijn stelling dat de kantonrechter het oordeel van het UWV slechts marginaal en niet ten volle heeft getoetst. Blijkens de bestreden beschikking is de kantonrechter tot een eigen oordeel gekomen na vaststelling en afweging van de relevante feiten en omstandigheden. Hij heeft daarbij vooropgesteld dat het een werkgever vrij staat zijn onderneming zo in te richten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn is verzekerd en heeft verder overwogen dat bij toetsing van de beslissing van de werkgever een zekere mate van terughoudendheid past. Ook de stelling van werknemer dat voor een stichting een andere maatstaf geldt dan voor een onderneming is onjuist. Voor beide werkgevers geldt dat de beslissing om de arbeidsovereenkomst op te zeggen in het belang moet zijn van een doelmatige bedrijfsvoering. Werknemer betoogt voorts dat hij over de benodigde kennis en ervaring beschikt om de op stapel staande verbouwingen en nieuwbouw te begeleiden en dat er voor de stichting geen reden is de bestaande werkwijze te veranderen, waarbij zij specialistische bedrijven inschakelt bij problemen, bij verbouwingen en bij nieuwbouw. Hij heeft daartoe gesteld dat hij voldoende opleiding genoten heeft en zich steeds heeft laten bijscholen en dat hij – tegen lagere kosten – dezelfde werkzaamheden kan verrichten als KRS, het externe bedrijf waar de stichting nu gebruik van maakt. Dit betoog van werknemer overtuigt niet. De stichting heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer niet voldoet aan de andere, hoge en specifieke vereisten die het begeleiden van de nieuwbouw nu en in de toekomst vergt en dat het nodig is daarvoor derden in te schakelen. Vast staat dat er organisatorische en/of technologische veranderingen hebben plaatsgehad, die maken dat

een groot deel van de werkzaamheden niet langer hoeven te worden verricht en dat werknemer voor toekomstige werkzaamheden over onvoldoende opleiding beschikt. De stichting heeft er in dit laatste verband nog terecht op gewezen dat, wanneer bij de nieuwbouw een fout wordt gemaakt en de stichting de aannemer aansprakelijk wil stellen, zij het verwijt kan krijgen dat zij zelf (in de persoon van werknemer) toezicht heeft gehouden op de bouw, hetgeen van invloed is op de mate van aansprakelijkheid van de aannemer. Werknemer stelt tot slot dat de stichting geen rekening heeft gehouden met zijn belangen. Het hof volgt werknemer niet in deze stelling. Anders dan werknemer kennelijk meent, geldt voor de stichting als christelijke school geen strengere toets dan voor andere werkgevers. Werknemer heeft erkend dat de stichting samen met hem gekeken heeft naar de mogelijkheden om hem elders aan de slag te laten gaan of om hem in dienst van de stichting te houden, bijvoorbeeld als docent of conciërge. Er bleken echter geen functies te zijn die passen bij zijn kennis en ervaring. Uit de toelichting op de Ontslagregeling ten slotte blijkt dat een werkgever niet zo ver hoeft te gaan dat hij een functie creëert voor een werknemer waarvan de arbeidsplaats vervalt. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 09-06-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:2337

Zaaknummer: 200 185 195_02

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, M. van Ham en A.J. Henzen

Advocaten: P.J.A. van de Laar en J.W. Jansma-Velema

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel a BW, 7:682 BW, 7:671b BW en 7:683 BW