

RECHTSPRAAK

Stichting Aafje Thuiszorg Huizen Zorghotels/werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek. Herplaatsingsplicht. Werkgeefster heeft niet aannemelijk kunnen maken dat sprake is geweest van de vereiste en door haar gestelde zorgvuldige en objectieve beoordeling van de verlengde proefplaatsing.

Werkneemster is met ingang van 16 januari 2008 bij (de rechtsvoorganger) van Aafje in dienst getreden. In het kader van de op bedrijfseconomische gronden noodzakelijke transitie naar een zelfsturende organisatie heeft Aafje onder meer de functie van Teammanager A (48 werknemers, waaronder (werkneemster) laten vervallen. Op 1 januari 2015 is werkneemster gestart als Teamcoach. Zij is per 1 november 2015 boventallig verklaard en (her)aangemeld als herplaatsingskandidaat. Op 18 februari 2016 heeft Aafje het UWV om toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomst met werkneemster te mogen opzeggen. Bij besluit van 23 maart 2016 heeft het UWV de gevraagde toestemming geweigerd, omdat zij er niet van overtuigd was dat de functie-invulling van Teamcoach door werkneemster, gezien de duur van tien maanden, slechts als een proefplaatsing beschouwd kan worden, zoals bedoeld in het sociaal plan. De noodzaak tot reorganiseren heeft het UWV niet ter discussie gesteld. Aafje verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens een bedrijfseconomische reden ex artikel 7:671b lid 1 sub b BW in verbinding met artikel 7:669 lid 1 en 3 sub a BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, bestaat er geen aanleiding om aan te nemen dat Aafje, gegeven haar (beleids)vrijheid om te bepalen op welke wijze en waar in de onderneming zal worden ingegrepen, niet in redelijkheid heeft kunnen besluiten de arbeidsplaats van werkneemster in het kader van een doelmatige bedrijfsvoering te laten vervallen, hetgeen ook door het UWV is bekrachtigd. Om de arbeidsovereenkomst te kunnen ontbinden is op grond van artikel 7:669 lid 1 BW naast een redelijke grond vereist dat herplaatsing van de werknemer binnen redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Werkneemster heeft betoogd dat een proefplaatsing van tien maanden in strijd moet worden geacht met het sociaal plan, dat namelijk uitgaat van een periode van drie maanden. Dit betoog wordt niet onderschreven. Daartoe wordt overwogen dat er sprake is van een nieuw gecreëerde functie binnen een gewijzigde organisatiestructuur en dat een zodanig veranderingsproces vanzelfsprekend de nodige tijd kost alvorens op de juiste wijze invulling kan worden gegeven aan de daaraan verbonden functie-eisen. Tegen die achtergrond is dan ook op redelijke en begrijpelijke gronden een langere proefplaatsing met werkneemster

overeengekomen. Wel mogen bij een dergelijke verlenging de nodige eisen worden gesteld aan de zorgvuldigheid waarmee de werkgever die periode evalueert, toetst en beoordeelt. Dit is niet alleen van belang met het oog op de gewenste en vereiste duidelijkheid voor de werknemer, maar ook om in een procedure als de onderhavige in voldoende mate vast te kunnen stellen dat die werknemer daadwerkelijk niet herplaatsbaar was in de betreffende passende functie. Door Aafje is in dat verband naar voren gebracht dat zij zich op zorgvuldige en objectieve wijze een oordeel heeft gevormd over de geschiktheid van werkneemster en dat dit oordeel inhield dat zij er niet in is geslaagd om Aafje van haar geschiktheid voor de functie van Teamcoach te overtuigen. Aafje baseert haar besluit, zo blijkt uit de brief van 22 oktober 2015, op een terugval in het functioneren van werkneemster. Met werkneemster kan de kantonrechter zich echter niet aan de indruk onttrekken dat dit besluit uit de lucht lijkt te zijn komen vallen. Weliswaar blijkt uit de brief van 2 juli 2015 dat het functioneren van werkneemster als Teamcoach op bepaalde punten voor verbetering vatbaar was, maar eveneens wordt in die brief het vertrouwen in werkneemster uitgesproken dat zij zich verder zal ontwikkelen in de functie van Teamcoach. Niet is aangetoond of zelfs maar aannemelijk gemaakt op grond waarvan dit vertrouwen in werkneemster in een kort tijdsbestek van slechts enkele maanden, waaronder een drie weken durende vakantie van haar in september 2015, dusdanig is geschaad dat zij per direct moest worden ontheven uit de functie van Teamcoach. Ook is onduidelijk gebleven wat Aafje in de periode tussen juli en oktober 2015 heeft gedaan om werkneemster de door haar gestelde aandachts- en ontwikkelpunten te laten verbeteren en verder te ontwikkelen. Evenmin is gebleken dat Aafje werkneemster tijdig in kennis heeft gesteld van haar (kennelijk ernstige) twijfels, zodanig dat het ook voor werkneemster kenbaar was dat Aafje die twijfels had, laat staan dat zij op enigerlei wijze in de gelegenheid is gesteld haar functioneren in dat opzicht te verbeteren. Aafje heeft niet aannemelijk kunnen maken dat sprake is geweest van de vereiste en door haar gestelde zorgvuldige en objectieve beoordeling van de verlengde proefplaatsing. Hierdoor is het niet mogelijk om in voldoende mate vast te stellen dat het besluit van Aafje van 22 oktober 2015 op goede gronden is genomen en dat dus herplaatsing van werkneemster in de functie van Teamcoach niet tot de mogelijkheden behoort. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:6059

Zaaknummer: 4998926 VZ VERZ 16-8008

Advocaten: S.I. Witkamp, P. Kruit en A.C. de Bakker

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel a BW en 7:671b BW