

RECHTSPRAAK

De Haas Automotive Services B.V./werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek (a- en g-grond). Werkgeefster heeft niet voldaan aan algemene herplaatsingsverplichting. Verstoorde arbeidsverhouding is niet aannemelijk, nu werkgeefster tot voor kort nog bereid was werkneemster bij haar te laten werken.

Werkneemster werkt sinds 22 augustus 2001 bij (de rechtsvoorganger van) De Haas Automotive Services B.V. (hierna: De Haas). Zij verricht de functie van allround financieel-administratief medewerker. Op 29 maart 2016 heeft De Haas het UWV toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen in verband met het vervallen van één arbeidsplaats allround financieel-administratief medewerker. Bij besluit van 14 juni 2016 heeft het UWV deze toestemming geweigerd. Het UWV oordeelde dat het afspiegelingsbeginsel niet juist is toegepast, doordat onvoldoende aannemelijk is gemaakt dat de functies van financieel-administratief medewerker en *allround* financieel-administratief medewerker niet onderling uitwisselbaar zijn. De Haas verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege bedrijfseconomische redenen (a-grond) en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooropgesteld wordt dat een werkgever de vrijheid heeft met betrekking tot de bedrijfsvoering en de inrichting van zijn onderneming, ook als dat leidt tot reorganisatie met verlies van arbeidsplaatsen. Bij deze beoordeling past daarom terughoudendheid, waarbij de rechter de afwegingen van de werkgever niet overdoet. Het gaat erom of de te nemen maatregel apert onredelijk is. In dit geval is er volgens De Haas na het sluiten van drie van de vijftien vestigingen en door efficiencymaatregelen een afname in de werkbelasting bij de financiële administratie ontstaan, met een overbezetting aan personeel. De keuze van De Haas om de financiële administratie met één kracht te laten krimpen is niet onredelijk, temeer daar De Haas heeft ervaren dat de werkzaamheden ook bij een bezetting van drie medewerkers (in plaats van vier) kunnen worden verricht. Daarom wordt de bedrijfseconomische noodzaak aanwezig geacht. Ten aanzien van de volgorde van ontslag bij het vervallen van arbeidsplaatsen heeft het volgende te gelden. Van onderlinge uitwisselbaarheid van functies is sprake indien de werkzaamheden die in de ene functie worden verricht, ook in de andere functie worden verricht en vice versa. Onderkend wordt dat De Haas tot medio december 2015 alleen de functie van financieel-administratief medewerker kende. Vanaf toen is De Haas binnen de financiële administratie onderscheid gaan maken

tussen de functies van *allround* financieel-administratief medewerker en financieel-administratief medewerker. Niet is in geschil dat de medewerkers op de financiële administratie voor een groot deel dezelfde werkzaamheden verrichten. Er zijn echter ook verschillen. De Haas heeft gemotiveerd gesteld dat bij werkneemster en een andere medewerker taken met grotere belangen zijn neergelegd, waarvoor een hoger werk- en denkniveau nodig is. Dat dit taken betreft die door de twee financieel-administratief medewerkers niet worden verricht, heeft werkneemster niet weersproken. De competentieprofielen van beide functies verschillen eveneens op bepaalde punten. Naar het oordeel van de kantonrechter maakt onder meer het voorgaande dat die twee functies bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet als uitwisselbare functies worden aangemerkt. Alleen de *allround* financieel-administratief medewerkers worden bij de afspiegeling betrokken. Werkneemster komt in dat geval als eerste voor ontslag in aanmerking. Toch dient het ontbindingsverzoek te worden afgewezen, allereerst omdat niet kan worden gezegd dat herplaatsing niet in de rede ligt. Daarbij wordt onder meer overwogen dat De Haas kort voor of na het indienen van het verzoekschrift een vacature heeft opengesteld voor de functie van medewerker CVA. Bij de mondelinge behandeling van de zaak heeft De Haas gesteld dat in de betreffende functie inmiddels is voorzien. Dat is gemotiveerd betwist door werkneemster onder verwijzing naar de reactietermijn die ten tijde van de zitting nog maar net was verstreken. Zelfs als het zo zou zijn dat er al een geschikte kandidaat is gevonden voor de functie van medewerker CVA, ontslaat dat De Haas niet van de op haar rustende verplichting om te bezien of herplaatsing van werkneemster in deze of een andere passende functie toch mogelijk is, want tot dusver is daaraan niet genoegzaam voldaan. De kantonrechter volgt De Haas ten tweede niet in haar standpunt dat sprake is van een verstoring van de arbeidsverhouding zodanig dat van De Haas in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. In dit verband is onder meer van betekenis dat De Haas tot voor kort nog bereid was werkneemster bij haar te laten werken, zij het in een andere functie. Volgt afwijzing van het verzoek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:7541

Zaaknummer: KTN-5259930_04102016

Rechters: H.M. van de Ven

Advocaten: H.E. Meerman en M. Griep

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