

RECHTSPRAAK

werknemer/Blokker B.V.

Herstel arbeidsovereenkomst na opzegging wegens bedrijfseconomische redenen. Onvoldoende aannemelijk dat binnen groot concern geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

Feiten

Werknemer is op 30 mei 1988 in dienst getreden bij Blokker. Laatstelijk was hij werkzaam in de functie Manager Technische Dienst. Als gevolg van een reorganisatie is zijn functie komen te vervallen. Na verkregen toestemming van het UWV heeft Blokker de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen tegen 1 januari 2017 opgezegd. Werknemer verzoekt de kantonrechter om ingevolge artikel 7:682 lid 1 BW de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en Blokker te veroordelen om de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2017 te herstellen. Werknemer stelt hiertoe dat geen sprake is van een redelijke grond voor opzegging, omdat geen sprake is van bedrijfseconomische redenen. Verder heeft Blokker geen serieuze poging gedaan om werknemer een passende andere functie aan te bieden, terwijl die wel binnen het concern voorhanden was.

Oordeel

Vast staat dat Blokker werknemer op 9 maart 2016 een functie heeft aangeboden bij Intertoys B.V., die qua inhoud passend was, maar waarvan de arbeidsvoorwaarden veel lager lagen dan die van zijn toenmalige functie. Deze functie heeft werknemer dan ook geweigerd. Blokker voert aan dat overigens geen passende functies bestonden binnen het concern. Werknemer stelt echter dat de functie bij SSC ICT passend is en heeft daarop ook bij brief in februari 2016 gesolliciteerd. Hij heeft op deze sollicitatie desondanks geen reactie gekregen en in de wandelgangen op 2 maart 2016 vernomen dat deze functie was vergeven. Blokker heeft niet aannemelijk gemaakt, bijvoorbeeld door overlegging van de vacaturetekst met functieomschrijving en functie-eisen, dat deze functie – ook na scholing – niet passend was voor werknemer. Dit geldt temeer omdat met werknemer geen sollicitatiegesprek is gevoerd en Blokker er kennelijk direct van overtuigd was dat de functie werknemer niet paste. Zij heeft dat echter niet voldoende gemotiveerd. Het moet er dus voor worden gehouden dat de betreffende functie wel passend was en dat werknemer derhalve in dienst had kunnen blijven bij Blokker. Dat die functie vrij is gekomen vóórdat definitief was beslist dat de functie kwam te vervallen betekent niet dat dit niet bij de beoordeling of er sprake is van een andere passende functie kan worden betrokken. Werknemer was immers al op de hoogte gesteld van het feit dat Blokker voornemens was zijn functie op te heffen en de ondernemingsraad was

reeds verzocht daarover een advies uit te brengen. Los van het voorgaande is het zonder nadere toelichting, die ontbreekt, niet voorstelbaar dat binnen een groot concern als Blokker is, in de periode van maart 2016 tot 1 januari 2017 geen passende functie voor werknemer beschikbaar was behoudens de aangeboden functie bij Intertoys. Gesteld noch gebleken is bovendien dat Blokker inzicht heeft gegeven in de (te verwachten) vacatures in de periode van 14 september 2016 en 1 januari 2017. Het is aan Blokker immers om aannemelijk te maken dat (ook) vanaf 14 september 2016 geen herplaatsingsmogelijkheden bestonden. Uit het voorgaande vloeit voort dat niet kan worden geconcludeerd dat herplaatsing niet mogelijk was dan wel niet in rede lag en kan dus ook niet worden uitgesloten dat in strijd met artikel 7:669 lid 1 BW is opgezegd. Blokker wordt veroordeeld de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 januari 2017 te herstellen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:842

Zaaknummer: 5463073 EA VERZ 16-1277

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: D.C. Coppens en W.M. Hes

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:682 lid 1 BW