

RECHTSPRAAK

ISS Nederland B.V./werknemer

<p>Ontbindingsverzoek wegens bedrijfseconomische omstandigheden afgewezen, nu niet aan de herplaatsingsplicht is voldaan. Werkgeefster heeft niet alle denkbare zorgvuldigheid betracht en onvoldoende inzicht gegeven in haar besluitvormingsproces.</p>

Feiten

Werknemer is op 1 maart 1988 in dienst getreden bij (een rechtsvoorganger van) ISS Nederland B.V. (hierna: ISS) en was laatstelijk werkzaam in de functie van Accountmanager. Sinds 2015 is werknemer binnen ISS werkzaam voor twee klanten, te weten: de Nationale politie en het ministerie van defensie. Op 16 februari 2017 heeft ISS aan werknemer te kennen gegeven dat de ervaring, competenties en persoonlijkheidskenmerken van werknemer onvoldoende aansluiten op de aan zijn functie gestelde eisen. Hierbij is eveneens opgemerkt dat er binnen ISS geen ander passend werk voor werknemer beschikbaar is en dat ISS zich daarom genoodzaakt ziet te streven naar de beëindiging van het dienstverband van werknemer. Op 1 april 2017 is de functie van werknemer vervallen en sindsdien heeft werknemer geen werkzaamheden verricht voor ISS. Op 28 april 2017 heeft het UWV geweigerd aan ISS toestemming te geven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Het UWV oordeelde in dit verband dat ISS niet aannemelijk had gemaakt dat er voor werknemer geen passende functie beschikbaar was. ISS verzoekt de kantonrechter thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de a-grond.

Oordeel

Redelijke grond

ISS voert aan dat redelijke grond voor ontbinding is gelegen in de reorganisatie van haar onderneming, die is ingegeven door negatieve financiële ontwikkelingen, maar gericht is op het verder uitbouwen van een nieuwe strategie strekkende tot verbetering van de serviceorganisatie. De kantonrechter is van oordeel van deze omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding opleveren. Hierbij wordt ook rekening gehouden met de beleidsvrijheid van ISS als ondernemer (enerzijds) en de omstandigheid dat werknemer zijn stelling dat geen sprake is van een redelijke grond niet gemotiveerd heeft onderbouwd (anderzijds).

Eigen functie en uitwisselbaarheid

Werknemer voert aan dat hij feitelijk de functie van Contract Manager vervulde, zodat hij in deze functie geplaatst had moeten worden. De kantonrechter gaat aan deze stelling voorbij, nu op zitting is komen vast te staan dat de functie van Contract Manager een nieuwe functie is. ISS was derhalve niet gehouden werknemer automatisch in deze functie te plaatsen. Van uitwisselbaarheid van de functie van Accountmanager en Contract Manager is naar het oordeel van de kantonrechter evenmin sprake, nu de laatstgenoemde functie een meer operationele en lager gehonoreerde functie betreft.

Herplaatsingsplicht

Werknemer voert aan dat de functie van Contract Manager, in tegenstelling tot hetgeen ISS stelt, als passende functie moet worden aangemerkt en dat hij ook geschikt is voor deze functie. De kantonrechter overweegt in dit verband als volgt. Nu in het onderhavige geval sprake is van een onderzoek naar de herplaatsing van een werknemer met een zeer lang dienstverband (bijna dertig jaar), mag van een werkgever worden verlangd dat hij niet alleen alle denkbare zorgvuldigheid betracht, maar ook voorafgaand aan, tijdens en na het onderzoek de betrokken werknemer van zo veel mogelijk informatie voorziet en inzicht geeft in het besluitvormingsproces. De kantonrechter is van oordeel dat ISS niet heeft voldaan aan de op haar rustende herplaatsingsplicht. Hierbij is het volgende van belang: (1) werknemer was onvoldoende op de hoogte van de wijze waarop het onderzoek naar zijn mogelijkheden binnen de nieuwe organisatie van ISS zou verlopen, (2) in de met werknemer gevoerde sollicitatiegesprekken is weinig tot geen tijd besteed aan de vraag of werknemer geschikt is voor de functie van Contract Manager, (3) werknemer heeft louter te horen gekregen dat de functie van Contract Manager niet passend werd bevonden, maar hem is nimmer duidelijk gemaakt waarom dit het geval was. De kantonrechter oordeelt tot slot dat het op de weg van ISS had gelegen om het onderzoek naar een passende functie voor werknemer zo objectief en duidelijk mogelijk in te richten, bijvoorbeeld door middel van een assessment of een capaciteitenonderzoek. De kantonrechter concludeert, op grond van het vorenstaande, dan ook dat het ontbindingsverzoek van ISS moet worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-11-2017

Zaaknummer: 6259753 \ HA VERZ 17-178 \ 406