

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Geen toestemming tot opzegging arbeidsovereenkomst. Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd waarom uitbesteding van werkzaamheden ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering en leidt tot het verval van arbeidsplaatsen.

Feiten

Werkgever heeft een ontslagaanvraag ingediend, die op 7 maart 2018 door het UWV is ontvangen. De aanvraag is gebaseerd op bedrijfseconomische redenen, in het bijzonder op grond van een slechte of slechter wordende financiële situatie en organisatorische veranderingen. Werkgever heeft vanwege de slechter wordende financiële situatie de beslissing genomen om de organisatie anders vorm te geven. Om de organisatie weer gezond te maken dient er te worden bespaard, onder meer op de personeelskosten. Werkgever wenst het collectiemanagement uit te besteden aan een derde partij. Werknemer is sinds 1 januari 1984 in dienst van werkgever en is werkzaam in de functie van collectiemanager en is korter dan twee jaar lid geweest van de OR. Werkgever geeft aan dat het een unieke functie betreft en dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

Oordeel

Er is geen sprake van een opzegverbod, nu de door de werkgever aangevoerde gronden voor opzegging geen verband houden met het feit dat werknemer OR-lid is geweest. Werkgever heeft aannemelijk gemaakt dat sprake is van bedrijfseconomische redenen waardoor het noodzakelijk is dat één of meer arbeidsplaatsen structureel komen te vervallen. Het verweer van werknemer dat werkgever onvoldoende kostenbesparende maatregelen heeft getroffen slaagt niet, nu werkgever reeds meerdere kostenbesparende maatregelen heeft genomen, maar er toch verder bezuinigd dient te worden. Werknemer stelt dat het verval van zijn arbeidsplaats niet noodzakelijk is, omdat werkgever alternatieve mogelijkheden heeft om besparingen in de personeelskosten te realiseren. Het alternatief voorstel van de OR ligt volgens werknemer in de rede. Naar het oordeel van het UWV heeft werkgever niet aannemelijk gemaakt dat de beslissing die aan het verval van de arbeidsplaats van werknemer ten grondslag ligt, noodzakelijk is in het belang van een doelmatige bedrijfsvoering. Werkgever heeft nagelaten toe te lichten waarom hij van mening is dat het alternatieve voorstel van de OR niet tot de mogelijkheden behoort. Werkgever had ten minste kunnen toelichten waarom hij van mening is dat het vertrek van de tijdelijke kracht (een van de drie) niet tot de mogelijkheid behoort en dat er drie arbeidsplaatsen in deze functiecategorie in het

kader van de noodzakelijke bedrijfsvoering dienen te worden behouden. Kortom, het is UWV niet duidelijk geworden waarom de verdeling van de taken van de tijdelijke kracht niet mogelijk is en dat deze drie arbeidsplaatsen behouden dienen te worden voor de organisatie. Als het mogelijk is om de taken en werkzaamheden van de tijdelijke kracht onder te verdelen bij het resterend personeel, dan is het redelijk dat de werkgever voor de hand liggende oplossingen kiest teneinde het verval van de arbeidsplaats van de vaste kracht, die sinds 1984 werkzaam is, te voorkomen. Het feit dat werkgever tijdens het overleg met de OR hierop een toelichting heeft gegeven en de OR hiermee heeft ingestemd is naar het oordeel van UWV niet voldoende. Niet is gebleken wat werkgever heeft verteld en waarom de OR hiermee akkoord is gegaan. Verder oordeelt het UWV dat werkgever onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de diensten van de reeds vertrokken bibliothecarissen noodzakelijk zijn en vervangen dienen te worden. Als verschuivingen binnen een organisatie in de formatie gevolgen hebben voor de personele bezetting dan ligt het in de rede dat hierop een toelichting wordt gegeven en indien nodig een onderbouwing waarom vervanging van de reeds vertrokken werknemers noodzakelijk is, en dat er niet gevergd kan worden om de noodzakelijke kostenbesparing in deze functiecategorie te realiseren. UWV oordeelt dat werkgever onvoldoende heeft toegelicht en onderbouwd waarom het uitbesteden van werkzaamheden ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering en leidt tot het verval van arbeidsplaatsen. UWV geeft geen toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst met werknemer.

Instantie: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

Datum uitspraak: 15-05-2018

Zaaknummer: