

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werkgeefster heeft voldaan aan de herplaatsingsplicht door werknemer een passende functie, tegen een lager salaris, aan te bieden. Gezien de bijzondere situatie met een tijdelijke naamloze vestiging, is de functie in het andere filiaal passend qua taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden, ervaring en opleidingsniveau.

Feiten

Werkgeefster is exploitant van een supermarktformule. Vanwege de verhuizing van een supermarkt van een franchisenemer kwam dit huurpand in 2014 vrij. In de huurovereenkomst met de eigenaar van het pand was opgenomen dat in het pand verplicht een supermarkt geëxploiteerd diende te worden. Om aan de verplichtingen van de huurovereenkomst te voldoen, besloot werkgeefster om in het pand tijdelijk een beperkte, naamloze, supermarkt aanwezig te houden. Bij het zoeken naar mogelijkheden voor een tijdelijke invulling, raakte werkgeefster op de hoogte van de moeilijke financiële situatie waarin werknemer en diens partner met hun onderneming verkeerden. Met ingang van 10 november 2014 is werknemer in tijdelijke dienst getreden van werkgeefster. De werkzaamheden van werknemer kwamen grotendeels overeen met de werkzaamheden van een verkoopmedewerker (schaal B). Werkgeefster heeft werknemer in de periode dat hij de naamloze supermarkt in stand hield, beloond met een salaris dat gelijk staat aan het salaris van een assistent-bedrijfsleider (schaal E of F). De arbeidsovereenkomst van werknemer is verlengd voor onbepaalde tijd. Omdat de huurovereenkomst voor het pand met ingang van 1 oktober 2018 eindigde, heeft werkgeefster aan werknemer te kennen gegeven dat zijn werkzaamheden per 1 oktober 2018 komen te vervallen. Met werknemer is eveneens gesproken over herplaatsingsmogelijkheden. Omdat partijen het hierover niet eens werden, is aan werknemer een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Werknemer ging niet akkoord met het beëindigingsvoorstel en hierop heeft werkgeefster een verzoek tot het verkrijgen van toestemming voor zijn ontslag ingediend bij het UWV. Werknemer is sinds 10 oktober 2018 feitelijk werkzaam in een ander filiaal van werkgeefster, in de functie van verkoopmedewerker. Werkgeefster heeft deze functie met het bijbehorende (lagere) salaris in december 2018 als herplaatsingsfunctie aan werknemer aangeboden. Het UWV heeft bij beslissing van 2 november 2018 toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Het UWV oordeelde dat onvoldoende kan worden vastgesteld of werkgeefster zich voldoende heeft ingespannen om tot herplaatsing van werknemer te komen. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster voldoende gemotiveerd waarom de eerder door werknemer aangedragen functies niet als passend kunnen worden gekwalificeerd. Werknemer heeft aangevoerd dat de functie als verkoopmedewerker in het filiaal van werkgeefster qua aard van de werkzaamheden passend is, maar niet voor wat betreft de beloning. De kantonrechter is het eens met het standpunt dat voor een beoordeling van de vraag of een functie als passend kan worden aangemerkt het gaat om de toetsing van de taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden, vereiste ervaring en vereist opleidingsniveau van een functie en dat daarbij de hoogte van het salaris niet van doorslaggevend belang is. Beide partijen zijn het erover eens dat de functie van verkoopmedewerker in het filiaal qua ervaring en capaciteiten passend is. Hieruit volgt de conclusie dat deze functie van verkoopmedewerker een passende functie is als bedoeld in artikel 9 van de Ontslagregeling. De situatie waaraan werknemer refereert met verwijzing naar het Stoof/Mammoet-arrest, namelijk dat een werkgever aan de werknemer voorstelt om in zijn functie de voorwaarden van zijn arbeidsovereenkomst te wijzigen, doet zich verder niet voor. De functie is immers juist geheel vervallen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster terecht de (passende) functie van verkoopmedewerker aangeboden aan werknemer tegen het lagere salaris. De uniciteit van de functie van de naamloze supermarkt doet zich immers niet voor bij de functie in het andere filiaal. Dat werknemer weigert deze passende functie te accepteren tegen het lagere salaris, maakt niet dat werkgeefster niet aan haar herplaatsingsplicht heeft voldaan. Nu werknemer heeft aangegeven vast te willen houden aan het salaris dat hij ontving, zal werknemer ook op korte termijn niet herplaatst kunnen worden in een passende functie. De kantonrechter komt, anders dan het UWV, tot de conclusie dat het verzoek van werkgeefster tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer kan worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:2011

Zaaknummer: 7434494

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: D.C.J. Bogerd en J.C. Noordenbos

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 sub a BW, 7:671b BW en 9 Ontslagregeling