

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Afwijzing van het verzoek tot herstel van een met toestemming van het UWV opgezegde arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. Geen schending van de herplaatsingsverplichting.

Feiten

Werknemer is op 6 februari 2006 bij werkgever in dienst getreden en was laatstelijk werkzaam in de functie van hoofdredacteur van de Dutch desk. Bij brief van 8 februari 2018 heeft werkgever werknemer bericht dat zijn functie zou komen te vervallen vanwege het beëindigen van de bedrijfsactiviteiten van de Dutch desk. Hij heeft op 19 februari 2018 een aanvraag ontslagvergunning ingediend bij het UWV op grond van bedrijfseconomische redenen. Nadat werknemer verweer had gevoerd in de ontslagprocedure, heeft het UWV bij beslissing van 23 mei 2018 toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst uiterlijk 20 juni 2018 op te zeggen. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer bij brief van 7 juni 2018 opgezegd tegen 31 juli 2018. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht vanaf 31 juli 2018 te herstellen of de opzegging te vernietigen.

Oordeel

In het onderhavige geval is sprake van verval van arbeidsplaatsen als gevolg van het sluiten van de Dutch desk. Uit de stukken en de op dit punt niet betwiste overwegingen van het UWV valt af te leiden dat zowel op concernniveau als op ondernemingsniveau sinds 2016 structureel verlies wordt geleden en voor wat betreft de Dutch desk sprake is van een daling van de omzet en een forse toename van verlies. In de eerste maanden van 2018 was met betrekking tot de Dutch desk wederom sprake van flinke verliezen. Gelet hierop en ondanks de voldoende aannemelijk gemaakte pogingen om het tij nog te keren voor de Dutch desk door een country manager aan te nemen en op redactioneel niveau gesprekken te voeren met mogelijke afnemers, welke pogingen geen of onvoldoende resultaat hebben gehad, en er bij andere, vooral Europese, desks aanzienlijke offers zijn gebracht, lag het binnen de beleidsvrijheid van werkgever om de verliesgevende afdeling Dutch desk te sluiten en zijn organisatie meer te richten op groeimarkten. Werknemer heeft geen, althans geen gemotiveerd verweer gevoerd tegen het oordeel van het UWV dat in zijn geval sprake was van een unieke en daarmee niet-uitwisselbare functie, zodat aan de vraag of het afspiegelingsbeginsel op correcte wijze is toegepast voorbij kan worden gegaan. De conclusie luidt dan ook dat werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het verval van de functie van werknemer het gevolg was van de bedrijfseconomische noodzaak om zijn

organisatie te veranderen. Ten tijde van de procedure bij het UWV diende werkgever een inschatting te maken van de mogelijkheden tot herplaatsing van werknemer aan de hand van de vacatures die op dat moment bestonden of binnen de redelijke termijn zouden ontstaan. Dit betreft een beoordeling ex tunc. De redelijke termijn liep van 23 mei 2018 (beslissing UWV) tot 23 augustus 2018 (de geldende opzegtermijn van drie maanden). Vast staat dat werkgever geen functies aan werknemer heeft aangeboden in de aanloop naar het ontslag, nu hij zich steeds op het standpunt heeft gesteld dat er geen passende functies voor werknemer voorhanden waren of binnen de redelijke termijn beschikbaar zouden komen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever, ondanks het lange dienstverband van werknemer en mede gelet op zijn huidige financiële situatie, niet verplicht kan worden voor werknemer een passende functie te creëren. Nu van concreet beschikbare functies waarvoor werknemer meent wel in aanmerking te kunnen komen onvoldoende gebleken is, wordt niet toegekomen aan bespreking van de door werknemer opgeworpen verwijten aangaande de functie-eisen die werkgever aan bepaalde functies stelt. De kantonrechter komt tot het oordeel dat werkgever zijn herplaatsingsplicht niet heeft geschonden. Als werkgever werknemer in het ontslagtraject niet of nauwelijks heeft geïnformeerd omtrent vacatures binnen zijn organisatie en daarmee onvoldoende heeft betrokken bij het herplaatsingsonderzoek is dat weliswaar verwijtbaar maar dat maakt, gelet op het voorgaande, niet dat hij zijn herplaatsingsverplichting jegens werknemer heeft geschonden. Het verzoek van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-09-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:10096

Zaaknummer: 7053803 EA VERZ 18-578

Rechters: M.E.B. Terwee

Advocaten: A.W. Brantjes en R.H. Stam

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW en 7:682 BW