

RECHTSPRAAK

Het staat werkgever vrij om voor een bepaalde bedrijfsvoering te kiezen, ook als dit tot verval van arbeidsplaatsen leidt. Ontbinding op de a-grond gerechtvaardigd. Van werkgever kan in redelijkheid niet worden verlangd dat een arbeidsplaats voor werknemer wordt gecreëerd.

Feiten

Werknemer is op 19 februari 2007 als uitzendkracht en met ingang van 1 augustus 2009 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij NedTrain B.V. in de functie van monteur op de afdeling Treinmodernisering (TM). In 2011 heeft NedTrain besloten dat alle medewerkers binnen TM over minimaal een afgeronde WEB 2-opleiding moeten beschikken. Op 15 juni 2018 heeft NedTrain het voorgenomen besluit om de eis van minimaal WEB 2-niveau met ingang van 1 januari 2019 definitief te implementeren ter advies aan de OR voorgelegd, waarop de OR negatief heeft geadviseerd. Op 16 juli 2018 heeft NedTrain haar besluit genomen en de adviezen niet opgevolgd. NedTrain heeft op maat gemaakte opleidingen gefaciliteerd. Werknemer heeft een opleiding gevolgd, maar is daarbij uitgevallen. Op 1 augustus 2018 is bij werknemer een cognitievecapaciteitentest afgenomen. De uitslag was dat hij niet voldoet aan het minimale mbo 2-niveau. Bij brief van 1 oktober 2018 heeft NedTrain aan werknemer geschreven dat hij met ingang van 1 oktober 2018 de premobiliteitsstatus krijgt en dat deze status uiterlijk duurt tot 1 februari 2019. Op 12 november 2018 heeft werknemer bij de klachtencommissie daartegen een klacht ingediend. De klachtencommissie heeft de klacht ongegrond verklaard. Bij brief van 31 januari 2019 heeft NedTrain aan werknemer geschreven dat hij per 1 februari 2019 boventallig is verklaard, dat de bemiddelingstermijn 18 maanden is en uiterlijk 1 augustus 2020 eindigt. Sinds februari 2020 werkt werknemer niet meer en heeft hij een outplacementtraject gevolgd. Bij besluit van 31 augustus 2020 heeft het UWV geweigerd om aan NedTrain toestemming te geven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, omdat onvoldoende herplaatsingsinspanningen zijn verricht. Het UWV overweegt daarbij dat de niveau-eis niet onredelijk voorkomt. Het UWV vindt ook dat de werkzaamheden op niveau 1 feitelijk wel in voldoende mate voorhanden zijn en dat is gebleken dat het creëren van niveau 1-functies mogelijk is. NedTrain verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van bedrijfseconomische redenen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding van de

arbeidsovereenkomst, namelijk het vervallen van de arbeidsplaats van werknemer als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden. Daartoe overweegt de kantonrechter dat het uitgangspunt is dat het een werkgever vrij staat om voor een bepaalde bedrijfsvoering en inrichting van zijn onderneming te kiezen, ook als dat leidt tot een organisatieverandering met verlies van arbeidsplaatsen. NedTrain heeft daarnaast aannemelijk gemaakt dat, als gevolg van haar keuze voor functies op minimaal niveau 2, alle functies op niveau 1 op structurele basis zijn verdwenen. Uit de stukken blijkt ook niet dat er binnen NedTrain (nu) nog functies op niveau 1 bestaan. Werknemer heeft zijn stelling dat zijn functie van niveau 1 is en dat hij heeft gehoord dat de werkzaamheden niet zijn veranderd, in het geheel niet onderbouwd. Wel blijkt uit een rapport dat er 'hier en daar' nog verschillende werkzaamheden op niveau 1 bestaan. Die werkzaamheden maken echter deel uit van de functies op niveau 2 en zijn niet als een volwaardige functie op niveau 1 te beschouwen. Deze klussen zouden, 'als het echt moet', kunnen worden gebundeld in een volledige niveau 1-functie, maar dat heeft ingrijpende consequenties voor de gehele arbeidsorganisatie. Mede gezien de keuzevrijheid die NedTrain als onderneming heeft, hoeft NedTrain daartoe, naar het oordeel van de kantonrechter, in redelijkheid niet over te gaan. De kantonrechter is voorts van mening dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is. NedTrain heeft werknemer verschillende (opleidings)mogelijkheden geboden om aan de gewijzigde functie-eis te voldoen. Uit de stukken blijkt dat niveau 2 voor werknemer niet haalbaar is. De stelling van werknemer dat hij geen opleiding nodig heeft om werkzaamheden op niveau 2 te verrichten, is niet onderbouwd en staat haaks op de uitslag van de cognitievecapaciteitentest. Ook heeft het outplacementtraject niet tot een positief resultaat geleid. Verder volgt uit het hetgeen hiervoor is overwogen dat in redelijkheid niet van NedTrain kan worden verlangd dat zij een functie op niveau 1 voor werknemer creëert. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding ontbinden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:155

Zaaknummer: 8823970 / AO VERZ 20-91 (SJ/IL)

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: M.E. van Schaick en C.M.J. Moerkens

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW en 7:671b BW