

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft a-grond in verband met centralisatie van werkzaamheden van werknemer voldoende gemotiveerd. Herplaatsing ligt niet in de rede door ontbreken van vacatures mede ingegeven door de coronacrisis. Sociaal plan niet van toepassing op werknemer.*Feiten*

TUI is onderdeel van TUI Group, wereldwijd actief als reisorganisatie. Werknemer is op 1 januari 2003 in dienst getreden bij TUI. Werknemer stuurt de accountingafdelingen aan in Nederland en hij is binnen projecten verantwoordelijk om financiële processen binnen Nederland en België te optimaliseren. Werknemer is op 15 december 2018 uitgevallen vanwege een dubbele hernia. Vanaf september 2019 is werknemer gestart met re-integreren. Op 24 oktober 2019 heeft TUI aan werknemer medegedeeld dat zijn functie met ingang van 1 januari 2020 zou komen te vervallen, omdat de aansturing van de accountingafdelingen verdwijnt uit zijn functie en onderdeel gaat uitmaken van de functie Financial Director NL. Op 1 januari 2020 zal een nieuwe medewerker in deze functie starten. De aansturing van de activiteiten voor het optimaliseren van de financiële processen zal worden verplaatst naar de TUI Group. Werknemer is per 5 januari 2020 weer volledig hersteld van de hernia(operatie). Vanaf dat moment is werknemer door TUI vrijgesteld van werk. Partijen hebben overleg gevoerd over de mogelijkheden om werknemer te herplaatsen binnen TUI. Ook is gesproken over het treffen van een minnelijke regeling. Dit alles heeft niet geleid tot een andere arbeidsplaats voor werknemer binnen TUI. Over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben partijen geen overeenstemming bereikt. TUI heeft op 18 juni 2020 een ontslaaanvraag op grond van bedrijfseconomische redenen ingediend bij het UWV. Het UWV heeft bij besluit van 30 september 2020 geweigerd om aan TUI toestemming te geven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Op 17 augustus 2020 is tussen TUI Airlines Nederland B.V., TUI en de Ondernemingsraad TUI Nederland een Sociaal Plan tot stand gekomen. Op grond van de werkingssfeerbepaling is het Sociaal Plan alleen van toepassing op werknemers die boventalligheid krijgen aangezegd gedurende de looptijd van dit plan. Voorts staat in het Sociaal Plan onder meer dat dit alleen van toepassing is op een werknemer die instemt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. TUI verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onder b BW in verbanding met artikel 7:669 lid 3 onder a BW. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer (subsidiar) om voor recht te verklaren dat het Sociaal Plan van TUI d.d. 17 augustus 2020 op werknemer, rechtstreeks dan wel naar analogie, van toepassing is.

Oordeel

Ontbindingsverzoek a-grond

De kantonrechter is van oordeel dat TUI voldoende heeft onderbouwd dat als gevolg van het gewijzigde aansturingsmodel en de herschikking van de D&I-taken de functie van werknemer is komen te vervallen dan wel op andere plaatsen in de organisatie van TUI op een andere wijze zijn belegd. TUI heeft in deze procedure voldoende toegelicht dat en waarom zij heeft gekozen voor een nieuwe organisatiestructuur, waarbij de verantwoordelijkheid voor alle Financefuncties is gecentraliseerd, zodat niet langer wordt gerapporteerd via zowel Finance als Accounting, maar langs één rapportagelijijn, en wel direct aan de Director Finance TUI NL. Door het doorvoeren van deze integratie en bundeling van verantwoordelijkheden is de functie van werknemer als zodanig komen te vervallen. Ten aanzien van de D&I-werkzaamheden heeft TUI onweersproken aangevoerd dat het initiëren en maken van beleid op dat terrein voortaan binnen de TUI Group is belegd, zodat deze werkzaamheden zijn weggevallen. Tot slot heeft TUI ten aanzien van de functie van werknemer aangevoerd dat tijdens zijn afwezigheid vanwege het ondergaan van een herniaoperatie is gebleken dat het werk zonder zijn leiding ook naar tevredenheid is voortgezet. Dit heeft (mede) tot de conclusie van TUI geleid dat zij deze managementlaag kan wegsnijden. Een dergelijke keuze valt binnen de door de rechter te respecteren beleidsvrijheid van een ondernemer bij het voeren van zijn bedrijf. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen komt de kantonrechter tot het oordeel dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder a BW.

Herplaatsing

TUI heeft gesteld dat zij in de periode van januari tot en met april 2020 de op dat moment beschikbare functies aan werknemer kenbaar heeft gemaakt en dat er ook diverse gesprekken hebben plaatsgevonden. TUI heeft zelf toegegeven niet adequaat te hebben gereageerd op verzoeken van werknemer om meer informatie over verscheidene functies. Ook al verdient dit handelen van TUI niet de schoonheidsprijs, het leidt nog niet tot de conclusie dat TUI zich onvoldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen. In dit kader is verder van belang dat het besluit tot verval van de functie is genomen in oktober 2019, dus al voor het uitbreken van de coronacrisis. Dit neemt echter niet weg dat de tijd is voortgeschreden en dat ook de huidige omstandigheden meewegen bij de beantwoording van de vraag of herplaatsing binnen een redelijke termijn nog mogelijk is en/of in de rede ligt. TUI heeft in dit verband onweersproken aangevoerd dat zij zich door het uitbreken van de coronacrisis geconfronteerd ziet met een enorme terugval in omzet en dat de organisatie daarom verder zal moeten worden aangepast. Er heeft vanwege de coronacrisis inmiddels al een reorganisatie plaatsgevonden. Als gevolg daarvan zijn er (nagenoeg) geen vacatures binnen TUI. Uit hetgeen is overwogen valt geen andere conclusie te trekken dan dat thans herplaatsing van werknemer bij TUI niet in de rede ligt door het ontbreken van vacatures bij TUI die passend zijn, mede vanwege de uitwerking van de coronacrisis op de bedrijfsresultaten van TUI. Het verzoek van TUI zal dus toegewezen worden en de arbeidsovereenkomst zal met toepassing

van artikel 7:671b lid 8 onder a BW worden ontbonden met ingang van 25 maart 2021. Op grond van artikel 7:673 BW is TUI aan werknemer een transitievergoeding verschuldigd. Partijen hebben deze transitievergoeding tot 1 maart 2021 berekend op € 64.393,83 bruto.

Toepasselijkheid Sociaal Plan

Het vervallen van de functie van werknemer vanwege bedrijfseconomische redenen is werknemer ongeveer vier maanden voor het uitbreken van de coronacrisis (schriftelijk) aangezegd, namelijk op 18 november 2019, en hij is sinds januari 2020 vrijgesteld van werk met doorbetaling van zijn salaris. Het Sociaal Plan is op 17 augustus 2020 tot stand gekomen naar aanleiding van een reorganisatie binnen TUI vanwege de bedrijfseconomische gevolgen van het uitbreken van de coronacrisis en werkt alleen voor functies die bij TUI vervallen na 17 augustus 2020. Daar komt bij dat uit artikel 4.1 van het Sociaal Plan volgt dat het Sociaal Plan alleen van toepassing is, indien de betreffende werknemer een vaststellingsovereenkomst accepteert en het niet komt tot een procedure bij het UWV dan wel de kantonrechter. Dergelijke procedures zijn nu juist wel gevoerd tussen TUI en werknemer. Het Sociaal Plan is dus om twee afzonderlijke redenen niet op werknemer van toepassing. Naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid is het ook niet onaanvaardbaar om het Sociaal Plan in het geval van werknemer niet van toepassing te laten zijn.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:1662

Zaaknummer: 8897245

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: M.W.A.M. van Kempen en R.P.C. Kütemann

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