

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst van zeven werknemers na weigering toestemming UWV. Ontbinding vier arbeidsovereenkomsten wegens bedrijfseconomische redenen. Andere drie werknemers moeten in aanmerking komen voor proefplaatsing.*Feiten*

Primus Wafer Paper B.V. (hierna: Primus) heeft het UWV verzocht om toestemming om de arbeidsovereenkomst met de werknemers op te zeggen op grond van bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft de verzoeken van Primus afgewezen in beslissingen van 12 februari 2021. Primus verzoekt de arbeidsovereenkomst met zeven werknemers te ontbinden vanwege bedrijfseconomische omstandigheden.

*Oordeel**Opzegverbod ziekte*

Vast staat vast dat Primus het UWV op 5 oktober 2020 heeft verzocht om toestemming om de arbeidsovereenkomst met de werknemers op te zeggen. Ook staat vast dat vier werknemers na die datum ongeschikt zijn geworden wegens ziekte, maar vóórdat het verzoek om ontbinding is ingediend. Deze rechtbank heeft eerder geoordeeld dat het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing is in een situatie als hier aan de orde (ECLI:NL:RBNHO:2020:10655). Daarbij is overwogen dat de omstandigheid dat een werknemer ziek is geworden nadat het verzoek om toestemming voor opzegging door het UWV is ontvangen, maar voordat het daaropvolgende verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst is ingediend, niet in de weg staat aan ontbinding. De kantonrechter ziet geen reden om in deze zaak tot een ander oordeel te komen. Dat door een hof en andere rechtbanken is geoordeeld dat het opzegverbod wel van toepassing is, levert daarvoor geen grond op, omdat daarop al gemotiveerd is ingegaan in eerdergenoemde uitspraak van deze rechtbank. Dat betekent ook dat de kantonrechter geen aanleiding ziet om de zaken te heropenen en prejudiciële vragen te stellen aan de Hoge Raad, zoals een aantal werknemers (na de zitting) heeft verzocht.

Ontbinding

De kantonrechter is van oordeel dat Primus in redelijkheid heeft kunnen komen tot haar beslissing om het productieproces aan te passen en haar onderneming om bedrijfseconomische redenen te reorganiseren. Zij heeft voldoende gemotiveerd en onderbouwd dat een wijziging van het productieproces naar een hoogwaardiger ouwvelproduct

noodzakelijk is om als onderneming toekomstbestendig te blijven. Primus heeft ook voldoende aannemelijk gemaakt dat in het verlengde daarvan het verval van de arbeidsplaatsen en de functies van de werknemers noodzakelijk is, omdat die functies zijn vervangen door nieuwe functies waaraan hogere eisen worden gesteld. Daarbij weegt mee dat de kantonrechter aan Primus ruimte moet laten om beslissingen te nemen over een reorganisatie en terughoudend moet zijn bij de beoordeling daarvan. De tijdelijke productie van Classic+ in een overgangssituatie naar de productie van Prime doet niet af aan de noodzaak van reorganisatie en het vervallen van de arbeidsplaatsen van de werknemers. Bovendien is gebleken dat de productie van Classic+ inmiddels nog slechts een zeer beperkte omvang heeft. Overigens heeft Primus voldoende aannemelijk gemaakt dat zij voor de productie van Classic+ ook hogere eisen stelt aan de functies en de medewerkers. Uit de door Primus overgelegde functiebeschrijvingen en het rapport van AAVN van oktober 2020 over de uitwisselbaarheid van de functies, blijkt naar het oordeel van de kantonrechter voldoende dat de vervallen functies medewerker inpak A en medewerker productie B niet uitwisselbaar zijn met de nieuwe functies operator inpak A en operator A en B. Uit die functiebeschrijvingen blijkt dat in de nieuwe functies sprake is van een breder takenpakket en een bredere inzetbaarheid, waarbij hogere eisen worden gesteld ten aanzien van kwaliteitsbewaking en -controle, actief bijsturen, kennis van processen, en overleg met processtechnologen. Uit het voorgaande volgt dat de vervallen en nieuwe functies, zowel gelet op de functiebeschrijving als op de werkelijke functie-inhoud, niet uitwisselbaar zijn en dat het afspiegelingsbeginsel dus niet toegepast hoefde te worden. Vast staat dat een deel van de werkzaamheden in de vervallen functies medewerker inpak A en medewerker productie B terugkomt in de nieuwe functies operator inpak A en operator A en B. Maar de kantonrechter neemt ook als vaststaand aan dat de werknemers uitgaande van de functiebeschrijving en de functie-eisen van de functies operator inpak A en operator A en B geen van allen (direct) geschikt zijn voor die functies. Die nieuwe functies vereisen immers een mbo-niveau 2 of 3 (dan wel een VAPRO A- of B-opleiding) en aan die functie-eisen voldoen de werknemers niet. De werknemers hebben immers geen van allen een mbo-opleiding of andere relevante (voor)opleiding gevolgd. Ook staat vast dat de werknemers niet binnen een redelijke termijn, te weten de opzegtermijn van drie tot vier maanden, een mbo-niveau 2 of 3 dan wel een VAPRO A- of B-diploma kunnen behalen, omdat daarvoor een langduriger opleiding van één tot twee jaar nodig is. Herplaatsing van de werknemers binnen een redelijke termijn is dus niet mogelijk. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer 1, werknemer 7 en werknemer 5 ten onrechte niet in aanmerking zijn gebracht voor een proefplaatsing. Bij dat oordeel weegt mee dat Primus geen inzicht heeft gegeven in de criteria die zijn gehanteerd om andere medewerkers daarvoor wel in aanmerking te laten komen en waarin deze medewerkers zich in relevante mate onderscheiden van werknemer 1, werknemer 7 en werknemer 5. In een nadere toelichting aan het UWV van 20 november 2020 heeft Primus in dit verband gesteld dat werknemer 1 en werknemer 5 gebrekkig Nederlands spreken, maar dat strookt niet met eerdergenoemde gespreksverslagen en daarvan is de kantonrechter op de zitting ook niet gebleken. Verder wordt in die toelichting als enig ander onderscheidend element genoemd het ontbreken van een vooropleiding bij werknemer 1, werknemer 7 en werknemer 5, maar niet gesteld of

gebleken is dat de medewerkers die in aanmerking zijn gebracht voor proefplaatsing wel over een relevante vooropleiding beschikken. Primus heeft bovendien niet weersproken de stelling van werknemer 1, werknemer 7 en werknemer 5 op de zitting dat ook andere medewerkers zonder vooropleiding in aanmerking zijn gebracht voor een proefplaatsing. Dit betekent dat ontbinding van de arbeidsovereenkomsten van werknemer 2, werknemer 4, werknemer 6 en werknemer 3 gerechtvaardigd is, maar ontbinding van de arbeidsovereenkomsten van werknemer 1, werknemer 7 en werknemer 5 niet.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:6416

Zaaknummer: 9154963

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: F.G.N. Vergeer, R.J. Ouderdorp, J.F.M. Verheij en B. Bostancieri-Dinc

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