

## RECHTSPRAAK

***Voldragen a-grond voor ontslag Chief Officer. Geen uitwisselbare functies, omdat voor een volledig DP-gecertificeerd Chief Officer minimaal tien maanden nodig waren om te voldoen aan de kwalificaties.****Feiten*

Werknemer is met ingang van 3 september 2007 in dienst bij Van Oord Personeels B.V. (hierna: Van Oord), laatstelijk in de functie van 'Chief Officer' (eerste stuurman) bij Business Unit Dredging. Medio 2020 is Van Oord een reorganisatietraject gestart. De ondernemingsraad heeft positief geadviseerd en met de vakbonden is een sociaal plan overeengekomen. In het Sociaal Plan is opgenomen dat de werknemer een keuze kan maken uit traject 1 (periode begeleiding naar ander werk), traject 2 (beëindiging in onderling overleg met vergoeding) of traject 3 (beëindiging in onderling overleg met uitgestelde uitdiensttreding). Indien de werknemer niet binnen de bedenkerperiode een keuze maakt tussen de drie trajecten, zal Van Oord een ontslagprocedure via het UWV verder in gang zetten (traject 4). Op 8 februari 2021 heeft Van Oord toestemming aan het UWV gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Dezelfde dag is werknemer telefonisch aangezegd en medegedeeld dat hij per die dag boventallig is geworden en is hij uitgenodigd naar kantoor te komen voor een vervolggesprek. Werknemer heeft de op 12 februari 2021 geplande afspraak afgezegd. Van Oord heeft aan de bonden aangegeven het afspiegelingsbeginsel telkens te hebben toegepast. Bij de indeling van de functiegroepen heeft Van Oord rekening gehouden met de onderlinge uitwisselbaarheid van functies (en niet van personen). Het is mogelijk dat als gevolg van die indeling in functiegroepen en de toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet alleen medewerkers werkzaam in de baggeractiviteiten boventallig zijn verklaard, maar ook medewerkers die zowel in de bagger als in de offshore werkzaam zijn (geweest). Op 30 juni 2021 heeft het UWV de toestemming geweigerd. Kort samengevat stelt het UWV dat Van Oord ten onrechte ervan is uitgegaan dat de functie van Chief Officer volledig DP-gecertificeerd en de functie van Chief Officer niet onderling uitwisselbaar met elkaar zijn en dat daarmee het afspiegelingsbeginsel niet correct is gehanteerd. Van Oord verzoekt de tussen haar en werknemer bestaande arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden wegens bedrijfseconomische redenen.

*Oordeel**Redelijke grond*

Van Oord heeft aangegeven dat de omzet en winstgevendheid van de Dredging activiteiten binnen Van Oord al jaren daalden en dat vooralsnog geen herstel te verwachten valt. De combinatie van werkvermindering en de veroudering van de schepen heeft ertoe geleid dat in totaal twee schepen uit de vaart zijn gehaald, één schip om is gevlagd en dat een aantal schepen geen of minimale bemanning zullen krijgen. Daarnaast is, om de verouderde schepen te vervangen, geïnvesteerd in drie nieuwe, moderne schepen. Deze schepen zullen minder bemanningsleden nodig hebben om operationeel te zijn. Van Oord heeft naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk gemaakt dat zij zich geconfronteerd zag met feitelijke overbezetting van haar vlootpersoneel, die niet binnen afzienbare tijd of een redelijke termijn opgelost zal zijn zonder daarop actie te ondernemen. Het besluit van Van Oord om schepen op te leggen die al een jaar (of meer) niet meer zijn ingezet komt niet onredelijk voor. Daarbij heeft zij uiteengezet dat zij rekening heeft gehouden met onverwachte omstandigheden, waardoor de gedwongen ontslagen zijn afgenomen van 72 naar 29 arbeidsplaatsen.

#### *Afspiegelingsbeginsel*

Ten aanzien van de vraag of het afspiegelingsbeginsel correct is toegepast, spitst het geschil tussen partijen zich allereerst toe op de vraag of de functie van Chief Officer uitwisselbaar is met de functie van 'Chief Officer volledig DP-gecertificeerd'. Werknemer stelt dat Van Oord eerder in het reorganisatietraject nimmer onderscheid heeft gemaakt tussen deze twee functies. Er is geen onderscheid gemaakt tussen verschillende typen schepen, maar daarmee is volgens Van Oord niet bedoeld schepen met of zonder DP-systeem. Niet onbegrijpelijk is dat werkgever (mede) op basis hiervan heeft begrepen dat ten aanzien van alle Chief Officers gezamenlijk zou worden afgespiegeld. Voor wat betreft de daadwerkelijke uitwisselbaarheid van de functies oordeelt de kantonrechter als volgt. Van Oord heeft voldoende gemotiveerd onderbouwd dat een medewerker in de gunstigste omstandigheden minimaal tien maanden nodig heeft om aan de vereiste kwalificaties te voldoen om als Chief Officer volledig DP-gecertificeerd te kunnen worden aangemerkt en dat hier gemiddeld achttien maanden voor nodig zijn. Van Oord heeft vervolgens ingebracht dat indien zou worden uitgegaan van de hypothetische situatie dat beide functies wel uitwisselbaar zouden zijn en er ook volledig DP-gecertificeerde Chief Officers ontslagen zouden worden, dit tot gevolg kan hebben dat een schip niet mag varen omdat geen volledig DP-gecertificeerde Chief Officer beschikbaar is. Op grond van het voorgaande is naar het oordeel van de kantonrechter komen vast te staan dat niet gezegd kan worden dat deze functies met elkaar uitwisselbaar zijn. Gelet hierop heeft Van Oord terecht afgespiegeld binnen de functiegroep Chief Officer. Van Oord heeft het afspiegelingsbeginsel vervolgens correct toegepast.

#### *Herplaatsing*

Van Oord heeft, vooruitlopend op de reorganisatie van de vloot, alle vlootmedewerkers reeds geattendeerd op vacatures op haar intranet. Daarnaast staat vast dat zij op 8 februari 2021 schriftelijke informatie heeft verstrekt over het Interne Mobiliteitscentrum en werkgever is uitgenodigd in diezelfde week naar kantoor te komen voor een vervolgesprek. Werknemer

heeft deze afspraak afgezegd. Niet is gebleken dat werknemer gebruik heeft gemaakt van de geboden mogelijkheden. Er waren geen passende vacatures voor handen binnen Van Oord. Al met al komt de kantonrechter tot het oordeel dat Van Oord zich voldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen, hetgeen niet mogelijk is gebleken. Nu sprake is van een voldragen grond en Van Oord heeft voldaan aan haar herplaatsingsinspanningen, zal de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst worden ontbonden onder toekenning van een transitievergoeding van € 35.173,42 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 30-11-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2021:12467

**Zaaknummer:** KTN-9366994\_30112021

**Rechters:** R.J. van Boven

**Advocaten:** B. de Bruijn en A.P.J.M. Verbeek

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