

RECHTSPRAAK

Oordeel UWV dat sprake is van structureel verval van arbeidsplaats houdt stand. Werkgeefster heeft beleidsvrijheid bij het laten vervallen van de unieke functie op een school van werknemer nu door de coronacrisis geen fysieke lessen konden worden gegeven.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2014 in dienst getreden bij werkgeefster en was laatstelijk werkzaam in de functie van leerlingenbegeleider. Sinds eind 2016 heeft werknemer werkzaamheden uitgevoerd op de zogenoemde RDM-campus. Sinds het begin van de coronacrisis heeft werknemer, omdat er geen fysieke lessen meer werden gegeven, nog slechts beperkt werkzaamheden uitgevoerd, deels op de RDM-campus en deels op de locatie in Brielle. Werkgeefster heeft een ontslaaanvraag bij het UWV ingediend op grond van bedrijfseconomische redenen. Nadat werknemer verweer heeft gevoerd in de ontslagprocedure, heeft het UWV bij beslissing van 26 maart 2021 toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst uiterlijk op 23 april 2021 op te zeggen. Het UWV heeft daarbij overwogen dat als gevolg van de coronamaatregelen minder fysieke lessen worden gegeven, dat dit voor werkgeefster betekent dat de werkzaamheden voor werknemer zijn afgenomen en dat dit naar verwachting nog geruime tijd zal blijven. Het UWV oordeelt dat werkgeefster aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is van bedrijfseconomische redenen waardoor het noodzakelijk is dat de arbeidsplaats van werknemer structureel komt te vervallen. In geschil tussen partijen is of het UWV terecht heeft geoordeeld dat de arbeidsplaats structureel is komen te vervallen. Werknemer betwist dit onder het betoog dat de werkvermindering als gevolg van de coronacrisis slechts van tijdelijke aard zou zijn. Voor zover de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet hersteld kan worden, verzoekt werknemer een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster niet zonder redelijke grond de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd, zodat de verzoeken van werknemer worden afgewezen. Hiertoe overweegt de kantonrechter dat werkgeefster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer een uniek functie vervulde binnen werkgeefster. De afwezigheid van leerlingen op de RDM-locatie acht de kantonrechter reeds voldoende om werkgeefster te kunnen laten besluiten om de – unieke – functie van werknemer te laten vervallen. Werkgeefster heeft in het kader van een doelmatige bedrijfsvoering beleidsvrijheid bij het maken van deze keuze. Werkgeefster was dan ook niet gehouden te kiezen voor een

tijdelijke overbruggingsmaatregel – zoals het aanvragen van NOW-steun – maar zij mocht juist ervoor kiezen om de bedrijfsvoering op deze locatie te wijzigen. Dat is de beleidsvrijheid die werkgeefster heeft en die de kantonrechter terughoudend moet toetsen. Er is geen sprake van dat werkgeefster in redelijkheid niet tot haar beslissing had kunnen komen. Overigens is gebleken dat de afwezigheid van leerlingen niet enkel met de coronamaatregelen te maken heeft; de terugloop van leerlingen is structureel. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster haar herplaatsingsverplichting niet heeft geschonden. Tot slot komt de kantonrechter tot de conclusie dat het ontslag dan ook standhoudt. Voor een billijke vergoeding is in de gegeven omstandigheden ook geen plaats. Niet alleen omdat het ontslag niet zonder redelijke grond is gegeven, maar ook nu werkgeefster geen ernstig verwijt kan worden gemaakt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:4909

Zaaknummer: 9330786 VZ VERZ 21-11840

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: M.P.V. den Engelsman en J.C. Brökling

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