
2.2. heeft vier vestigingen binnen , waar in totaal 123 vaste medewerkers werkzaam zijn.

2.3. , geboren op 5, is sinds 1 januari 1984 in dienst van (de rechtsvoorganger van) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. is thans werkzaam als Collectiemanager tegen een bruto maandsalaris van

2.4. De functie van Collectiemanager bestaat uit vier deelgebieden: collectieontwikkeling, beleid, collectiebeheer en budgetbeheer.

2.5. heeft uit financiële overwegingen besloten tot het doorvoeren van een reorganisatie. Onderdeel van het reorganisatieplan is het verval van de functie van

2.6. De Ondernemingsraad heeft op 28 november 2017 positief geadviseerd omtrent het reorganisatieplan.

2.7. Op 7 maart 2018 heeft toestemming gevraagd aan het UWV om de arbeidsovereenkomst met : wegens bedrijfseconomische omstandigheden op te zeggen. heeft daar verweer tegen gevoerd.

2.8. Het UWV heeft bij besluit van 15 mei 2018 de toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met op te zeggen. UWV heeft de noodzaak voor het vervallen van arbeidsplaatsen erkend, maar heeft geconcludeerd dat niet aannemelijk heeft gemaakt dat de beslissing die aan het verval van de arbeidsplaats van ten grondslag ligt, noodzakelijk is in het belang van een doelmatige bedrijfsvoering. Daarover heeft het UWV onder meer – voor zover hier relevant – overwogen:

"(...) Naar het oordeel van UWV heeft u niet dan wel onvoldoende toegelicht en onderbouwd waarom het uitbesteden van werkzaamheden ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering en leidt tot het verval van arbeidsplaatsen. Immers, u heeft geen toelichting gegeven op de voor- en nadelen van het uitbesteden van het werk en dat deze voordelen ten dienste staan van een doelmatige bedrijfsvoering. Daarom is het niet aannemelijk geworden dat deze uitbesteding leidt tot een efficiëntere en doelmatige bedrijfsvoering. (...)"

3. Het verzoek

3.1. verzoekt de arbeidsovereenkomst met te ontbinden op grond van het bepaalde in artikel 7:671b lid 1 onder b en artikel 7:669 lid 3 sub a Burgerlijk Wetboek (BW) met inachtneming van de opzegtermijn onder aftrek van het tijdsverloop van deze procedure. Aan haar verzoek legt en grondslag dat sprake is van – kort gezegd – bedrijfseconomische redenen waardoor de arbeidsplaats van is komen te vervallen, zodat in redelijkheid van haar niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

3.2. Volgens is door UWV ten onrechte geconcludeerd dat zij onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de beslissing die aan het verval van de arbeidsplaats van

... t ligt, noodzakelijk is in het belang van een efficiëntere en doelmatige bedrijfsvoering. Uit financiële overwegingen dient er een reorganisatie plaats te vinden. Er is al jaren een verliesgevende situatie, de besparingen zijn onvoldoende en het eigen vermogen neemt af. Daarnaast dient de bibliotheek steeds weer te vernieuwen om mee te kunnen gaan met de veranderende markt. Als gevolg hiervan dient de bibliotheek efficiënter, effectiever en doelmatiger te werken. Dat heeft gevolgen voor de functie van Collectiemanager. De taken van Collectiemanager worden anders ingericht, ze worden deels uitbesteed aan ... en ze komen ook deels te vervallen. Nu de functie van Collectiemanager een unieke functie betreft is het afspiegelingsbeginsel niet aan de orde. Tot slot voert ... aan dat er geen passende functie is voor ... der ... en dat er aldus geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

4. Het verweer

4.1. ... t voert verweer. Primair verzoekt zij afwijzing van het ontbindingsverzoek, omdat er geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst bestaat.

4.2. ... heeft daartoe allereerst aangevoerd dat er geen sprake is van een financiële noodzaak voor een reorganisatie in de omvang die werkgever voor ogen heeft. Ook betwist ... dat haar functie van Collectiemanager komt te vervallen. Slechts 20% van haar werkzaamheden wordt uitbesteed aan ... , zodat het overgrote deel van haar functie niet komt te vervallen. ... blijft voor het grootste gedeelte afhankelijk van de input die vanuit de bibliotheek moet worden verstrekt, zodat zij de stelling van werkgever dat de uitbesteding ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering niet begrijpt.

... beroept zich daarnaast op het opzegverbod van artikel 7:670 lid 4 onder 1 BW. Zij heeft aangevoerd dat het besluit van ... tot het opheffen van haar functie samenhangt met haar werkzaamheden voor de Ondernemingsraad (hierna: OR) in het verleden, nu zij tot 29 november 2017 voorzitter van de OR is geweest, zodat de ontbinding niet kan worden toegewezen.

4.3. Subsidiair verzoekt ... indien en voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden haar een transitievergoeding van € 79.000,00 toe te kennen en een billijke vergoeding van € 20.000,00, dan wel een in goede justitie te bepalen billijke vergoeding. ... verzoekt daarnaast om bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met de geldende opzegtermijn onder aftrek van de periode die is gelegen tussen de ontvangst van het verzoekschrift en de datum van dagtekening van de ontbindingsbeschikking.

4.4. Zowel primair als subsidiair verzoekt ... veroordeling van ... in de proceskosten.

5. De beoordeling

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

5.1. Uitgangspunt bij de beoordeling van het verzoek van ' is dat de werkgever op grond van het bepaalde in artikel 7:671b BW de kantonrechter kan verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een redelijke grond. heeft aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat sprake is van het verval van de arbeidsplaats van als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering, de redelijke grond als genoemd in artikel 7:669 lid 3, aanhef en onder a BW.

Op grond van artikel 7:671b lid 2 BW dient de kantonrechter te onderzoeken of aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst is voldaan, en – daarmee – of deze redelijke grond de verzochte ontbinding kan dragen.

Opzegverbod

5.2. t heeft een beroep gedaan op het opzegverbod van artikel 7:670 lid 4 BW, nu zij meent dat het besluit van . te maken heeft met het feit dat zij tot 29 november 2017 voorzitter van de OR is geweest. De kantonrechter stelt op dit punt vast dat nu het hier gaat om een bedrijfseconomische ontslaggrond dit opzegverbod niet van toepassing is, gelet op het bepaalde in artikel 7:670a lid 3 onder c BW.

Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat ook niet is gebleken van een verband tussen het besluit van : . om de functie van Collectiemanager te laten vervallen en de werkzaamheden van als voorzitter van de OR.

a-grond

5.3. is ontvankelijk in het op artikel 7:669 lid 3 sub a BW gegronde ontbindingsverzoek, nu de in artikel 7:671a BW vereiste toestemming van het UWV is geweigerd.

5.4. Het verzoek is ontvangen binnen twee maanden na de dag waarop de toestemming door het UWV is geweigerd en is daarmee tijdig ingediend.

5.5. Over de vraag of de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden, wordt het volgende overwogen.

5.6. Uit de wetsgeschiedenis (zie Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 31) volgt dat in een procedure als de onderhavige, de kantonrechter bij zijn beoordeling dient te toetsen aan dezelfde (wettelijke) criteria als die voor het UWV gelden. Deze (wettelijke) criteria zijn verwoord in de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 (Stcrt. 2015, 12685) tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (hierna: de Ontslagregeling). Op grond van de Ontslagregeling dient een werkgever aannemelijk te maken dat er structureel arbeidsplaatsen vervallen door maatregelen die om bedrijfseconomische redenen nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsuitvoering (paragraaf 2 van de Ontslagregeling). Tevens dient voldaan te zijn aan het afspiegelingsbeginsel (paragraaf 4 van de Ontslagregeling) en, tot slot, dient er geen mogelijkheid te zijn om de werknemer binnen een redelijke termijn (al dan niet met behulp van scholing) te herplaatsen in een andere passende functie binnen de onderneming (paragraaf 3 van de Ontslagregeling).

5.7. Vooropgesteld wordt 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. Bij de toetsing van die keuze past dan ook een zekere mate van terughoudendheid, maar de werkgever moet zich wel voor zijn keuze verantwoorden door onder meer het structureel vervallen van arbeidsplaatsen (bezien over een toekomstige periode van 26 weken) te bewijzen.

5.8. Tijdens de mondelinge behandeling heeft [naam] toegelicht dat het verval van de functie van [naam] een combinatie is van bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische omstandigheden. Naast de noodzaak tot bezuinigen dient de bibliotheek zich ook aan te passen aan de markt, waardoor zij op een efficiënte en effectieve wijze kennis krijgt van haar markt en daar ook tijdig op kan insprijgen. Daarbij heeft [naam] toegelicht dat de reden voor de reorganisatie van de bibliotheek is om kosten en opbrengsten in evenwicht te brengen om de ontwikkelingen in samenleving, technologie en de markt te kunnen volgen.

5.9. De kantonrechter is van oordeel dat [naam] voldoende heeft onderbouwd dat de bibliotheek structurele financiële problemen heeft door onder meer het wegvallen van inkomsten uit contributies van leden en de afname van de uitleen van boeken. Voldoende vast staat dat [naam] een meerjarig verliesgevende organisatie voert. Een en ander wordt ook bevestigd door de overgelegde jaarstukken. De noodzaak tot bezuinigen en reorganiseren is daarmee voldoende aangetoond. [naam] heeft betoogd dat er ook andere bezuinigingen mogelijk zijn dan op personeelskosten. [naam] heeft daar tegenover gesteld dat andere bezuinigingen (op bijvoorbeeld huisvesting of automatisering) zijn onderzocht, maar niet opportuun zijn en/of onvoldoende soelaas bieden. Gelet op de beleidsvrijheid van werkgever in dezen en de terughoudendheid van de kantonrechter, zoals uiteengezet in 5.7, dient daarom in deze procedure uit te worden gegaan van een noodzaak tot (verdere) bezuiniging op personeelskosten.

5.10. Eerdergenoemde terughoudendheid geldt ook ten aanzien van de wens van de bibliotheek om het collectiebeheer anders in te gaan richten door een deel van de werkzaamheden uit te besteden aan [naam]. [naam] heeft haar vraagtekens geplaatst bij het nut en bij de wenselijkheid hiervan, maar de kantonrechter treedt niet in de beoordeling van deze beleidsbeslissing. Wel dient de kantonrechter de vraag te beantwoorden of een (de noodzaak te bezuinigen op personeelskosten) en ander (de wens het collectiemanagement anders in te richten) noodzakelijkerwijs het vervallen van de functie van Collectiemanager en daarmee de arbeidsplaats van [naam] t meebrengt.

5.11. [naam] heeft gesteld dat het aan [naam] uit te besteden werk slechts een deel (circa 20%) van haar taken betreft. [naam] heeft tegen deze stelling in algemene zin naar voren gebracht dat [naam] op een geheel andere wijze ondersteuning biedt op het gebied van collectiemanagement en dat de stelling van [naam] dat slechts 20% van de taken naar [naam] gaat daarom niet zonder meer opgaat. [naam] laat echter na concreet te maken wat er nu precies niet klopt aan die stelling van [naam]. Daarbij geldt dat het door [naam] ingebrachte takenoverzicht door [naam] niet gemotiveerd is bestreden. Ook de functieomschrijving van Collectiemanager lijkt de stelling van [naam] te onderschrijven en de bibliotheek heeft voorts erkend dat [naam] — naast de aan [naam] uit te besteden taken — nog meer taken vervult. De bibliotheek heeft hieromtrent gesteld dat deze overige taken deels zullen worden overgedragen aan de

manager bibliotheken, deels aan de bibliothecarissen in de frontoffice en deels zullen vervallen. heeft echter nagelaten – terwijl dit wel van haar verwacht mocht worden – concreet te onderbouwen welke taken nu precies zullen vervallen, welke taken nu precies aan welke werknemers zullen worden overgedragen, wat dit betekent voor de belasting en functie vervulling van die andere werknemers en of die andere werknemers voldoende toegerust zijn voor die taken. Zij heeft ook slechts een zeer beperkte en ruwe – en door nadrukkelijk betwiste – begroting gegeven van het aantal uren dat met die taken is gemoeid. Evenmin is door 'eersproken dat ' voor het uitvoeren van haar taken blijvend afhankelijk is van input vanuit de bibliotheek. Dat de uitbesteding van het collectiebeheer en de onderverdeling van de overige taken van ' bijdragen aan een doelmatige bedrijfsvoering is door met al onvoldoende aannemelijk gemaakt.

5.12. Gelet op het voorgaande heeft , onvoldoende aangetoond dat het vervallen van de arbeidsplaats van ' door het deels uitbesteden, deels herschikken en deels laten vervallen van haar taken ten dienste staat van een doelmatige en meer (kosten)efficiënte bedrijfsvoering.

5.13. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat niet gebleken is van een redelijke grond voor opzegging, en daarmee voor ontbinding, van de arbeidsovereenkomst van partijen.

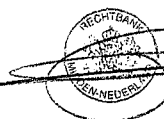
5.14. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen. wordt, als de in het ongelijk gestelde partij, veroordeeld in de proceskosten. Deze worden, tot deze beschikking, aan de zijde van begroot op € 600,00 voor salaris gemachtigde.

6. De beslissing

De kantonrechter:

- 6.1. wijst het verzoek af;
- 6.2. veroordeelt in de proceskosten aan de zijde van ' tot deze beschikking begroot op € 600,00;
- 6.3. verklaart voormelde proceskostenveroordeling uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. R.P.P. Hoekstra en in het openbaar uitgesproken op 25 september 2018.



Voor zitting

25 SEP 2018

De griffier van de rechtbank
Midden-Nederland