

RECHTSPRAAK

werkneemster/Buitenplaats Vaeshartelt B.V.

Werkgever heeft op redelijke gronden kunnen besluiten de functie van directeur vast- en landgoedbeheer te laten vervallen. Aanhoudende verliesgevende situatie. Opzegging niet in strijd met artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW. Geen plaats voor toekenning van billijke vergoeding.

Werkneemster is in 1993 bij Buitenplaats Vaeshartelt B.V. (hierna: Vaeshartelt) in dienst getreden. Zij vervulde laatstelijk de functie van directeur vast- en landgoedbeheer. Op 12 mei 2016 heeft het UWV aan Vaeshartelt toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen vanwege bedrijfseconomische redenen. Vaeshartelt heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 september 2016. Werkneemster verzoekt Vaeshartelt te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 115.000 bruto.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaeshartelt heeft bij de aanvraag voor de ontslagvergunning het standpunt ingenomen dat er sprake is van een bedrijfseconomische noodzaak bestaande uit een slechte of slechter wordende financiële situatie. Vaeshartelt heeft bij de aanvraag van de ontslagvergunning de (geconsolideerde) jaarrekeningen van de afgelopen jaren overgelegd, de (liquiditeits)prognoses voor de komende 26 weken, een organigram en het personeelsoverzicht. Uit deze financiële stukken blijkt dat de bedrijfsresultaten negatief zijn. Niet alleen Vaeshartelt maar ook de groep als geheel heeft de afgelopen jaren verliezen geleden. De kantonrechter heeft geen aanleiding te twijfelen aan de juistheid van de door Vaeshartelt gepresenteerde cijfers. Voorts blijkt uit de stukken dat Rabobank Vaeshartelt in 2014 schriftelijk heeft geadviseerd in te grijpen in de personeelskosten. Het aanstellen van een nieuwe directeur per 1 januari 2015, die vervolgens eerst de organisatie in kaart heeft gebracht, is volgens Vaeshartelt de reden dat pas in 2016 daadwerkelijk is overgegaan tot het nemen van maatregelen. De kantonrechter komt dit niet onaannemelijk voor. Wel had het op de weg van Vaeshartelt gelegen om binnen haar organisatie duidelijker te communiceren dat de te nemen maatregelen (organisatiewijziging) personele gevolgen, ook op directieniveau, kon hebben zodat de ontslagaanvraag niet onverwachts zou komen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Vaeshartelt voldoende onderbouwd aannemelijk gemaakt dat ten tijde van de aanvraag van de ontslagvergunning sprake was van een aanhoudende verliesgevende situatie die maakt dat sprake is van slechte bedrijfseconomische omstandigheden. De omstandigheid dat het bedrijfsresultaat is verbeterd (van € - € 704.109 naar - € 74.000) maakt het vorenstaande niet anders. Dat de functie van

werkneemster, directeur vast- en landgoedbeheer, een unieke functie is waardoor het afspiegelingsbeginsel niet aan de orde is, is in de onderhavige procedure niet langer voldoende gemotiveerd betwist. Verder heeft Vaeshartelt voldoende aannemelijk gemaakt dat er binnen haar organisatie voor werkneemster geen passende functies/vacatures voorhanden zijn. Niet gebleken is van functies die passen bij de kennis en ervaring van werkneemster. Dat Vaeshartelt met drie andere werknemers, waarvoor tegelijkertijd met werkneemster een ontslagvergunning was aangevraagd, een regeling heeft getroffen, wil niet zeggen dat er geen redelijke grond is voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster. Vaeshartelt heeft naar het oordeel van de kantonrechter op redelijke gronden kunnen besluiten de functie van werkneemster te laten vervallen. De conclusie van het voorgaande is dat Vaeshartelt de arbeidsovereenkomst niet in strijd met artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW heeft opgezegd. Voor toekenning van een billijke vergoeding is dan ook geen plaats, zodat dit verzoek zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:11320

Zaaknummer: 5480167 AZ VERZ 16-213

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: D.C.J.H. van Gerven en M.A.F. Overdijk

Wetsartikelen: 7:682 BW