

RECHTSPRAAK

werknemer/Burdock Maintenance Consultants B.V.

Artikel 3 Ontslagregeling: ondernemingsvrijheid staat toe dat bij gezond onderdeel van de groep ontslagen vallen.

Feiten

Werknemer (geboren 1958) was sinds 1 augustus 2008 in dienst van Burdock als general manager. Het salaris bedroeg laatstelijk € 8773,92 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en jaarlijkse prestatievergoeding. Het UWV heeft op 28 december 2015 toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens bedrijfseconomische redenen op te zeggen. Diezelfde dag heeft Burdock de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 2 februari 2016. Burdock heeft een transitievergoeding van € 25.948,98 bruto aan werknemer betaald. Werknemer is op 1 maart 2016 in dienst getreden van een andere werkgever. Werknemer verzocht in eerste aanleg vergoeding wegens onregelmatige opzegging en billijke vergoeding ex artikel 7:682 BW. De kantonrechter heeft laatstgenoemde vergoeding niet toegewezen, overwegende dat geen sprake is van opzegging in strijd met artikel 7:669 BW (ook niet in het geval de bestuurder van Burdock werknemer zou hebben voorgehouden tegen andere looncondities over 26 weken weer in dienst te kunnen treden). Bovendien vereist artikel 7:682 BW dat herstel niet meer mogelijk is, alvorens een billijke vergoeding toe te kennen.

Oordeel gerechtshof

Het hof oordeelt als volgt. Voor toekenning van een billijke vergoeding moet dus aan twee zelfstandige vereisten worden voldaan: (1) er bestond geen redelijke grond voor ontslag en/of herplaatsing in een passende functie was mogelijk en (2) herstel is niet meer mogelijk als gevolg van een omstandigheid waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het hof zal eerst onderzoeken of aan het onder (1) vermelde vereiste is voldaan. Daarbij heeft als uitgangspunt te gelden dat de rechter aan dezelfde uitgangspunten toetst als die voor het UWV gelden. Anders gezegd, de rechter kan niet volstaan met een beoordeling van de vraag of het UWV tot een juist oordeel is gekomen, maar dient vol te toetsen of de beslissing van de werkgever noodzakelijk is in het belang van een doelmatige bedrijfsvoering en of de mogelijkheden tot herplaatsing in een andere passende functie binnen een redelijke termijn ontbreken.

Ad a. Redelijke grond: ondernemingsvrijheid staat toe dat bij gezond onderdeel van de groep ontslagen vallen

De stukken maken duidelijk dat ten tijde van de UWV-procedure de verliesgevende situatie van Burdock Holding zo penibel was en de verwachtingen voor de nabije toekomst zo weinig rooskleurig dat verder ingrijpen noodzakelijk was. Burdock Holding heeft ervoor gekozen dat ingrijpen te realiseren door het ontslag van de volledige topmanagementlaag van alle businessunits. Artikel 3 van de Ontslagregeling bepaalt dat indien arbeidsplaatsen bij een werkgever vervallen wiens onderneming deel uitmaakt van een groep, de noodzaak voor het vervallen van arbeidsplaatsen wordt beoordeeld aan de hand van omstandigheden die van toepassing zijn op de onderneming waar de arbeidsplaatsen vervallen. Uitgangspunt is dus dat elke onderneming binnen een groep op haar eigen financiële positie wordt beoordeeld. In de toelichting op deze bepaling wordt op dit uitgangspunt echter de volgende nuancering aangebracht: in een geval waarin het concern in een slechte financiële positie verkeert, kunnen van een onderneming die deel uitmaakt van het concern, maar op zichzelf niet in een slechte financiële positie verkeert, offers worden gevraagd die kunnen leiden tot het verval van arbeidsplaatsen bij deze onderneming. Met Burdock is het hof van oordeel dat het tot de ondernemersvrijheid van de Burdock-groep behoort om in de gegeven omstandigheden te kiezen voor het schrappen van de hele topmanagementlaag van alle businessunits en daarmee dus van Burdock een offer te verlangen ten gunste van de groep. Uit de ontslagaanvraag blijkt dat Burdock Holding aan loonkosten een bedrag van € 1.000.000 moest bezuinigen, welke bezuiniging kennelijk kon worden bereikt door het ontslag van de volledige topmanagementlaag.

Ad b. Herplaatsing binnen een redelijke termijn

Volgens het hof was ten tijde van de UWV-beslissing geen vacature beschikbaar binnen de redelijke termijn. Bijgevolg zal het oordeel van de kantonrechter worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-01-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:96

Zaaknummer: 200.196.061/01

Rechters: D. Aarts, C.J. Loonstra en P. van der Kolk-Nunes

Advocaten: W.H.N.C. van Beek en J.M. van der Woude

Wetsartikelen: 7:682 BW, 3 Ontslagregeling, 10 Ontslagregeling en 7:669 lid 3 onderdeel a BW