

RECHTSPRAAK

Handicare Stairlifts B.V./werknemer

Toewijzing ontbindingsverzoek (a-grond). De terughoudende toets van de rechter ziet naast de vrijheid van de ondernemer ook op de elementen ‘noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen’, ‘bedrijfseconomische omstandigheden’ en ‘doelmatige bedrijfsvoering’ ex artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW.

Feiten

Werknemer is op 2 oktober 2003 in dienst getreden bij Handicare Stairlifts B.V. (hierna: Handicare). De laatste functie die werknemer vervulde is die van European Finance Director. Handicare is onderdeel van de Handicare Group, die actief is in 32 landen, waaronder Nederland. Handicare Group heeft op groepsniveau diverse functies geëvalueerd en is tot de slotsom gekomen dat uit oogpunt van efficiency en kostenbesparing het wenselijk is om de financiële-administratieve functies binnen de Handicare Group te centraliseren in Kingswinford, Engeland. Dit besluit zou voor Nederland gevolgen hebben voor zowel de financiële functies in Heerhugowaard (van in totaal zes werknemers) als in Pijnacker (één werknemer). De OR van Handicare heeft over dit voorgenomen besluit negatief geadviseerd. Handicare heeft het besluit alsnog genomen. Op 22 augustus 2016 heeft Handicare het UWV verzocht toestemming te verlenen voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Het UWV heeft deze toestemming geweigerd. Handicare verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, vanwege bedrijfseconomische redenen (a-grond).

Oordeel

Handicare voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in een internationale herstructurering van de financiële organisatie van Handicare. Hierdoor vervallen arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen die nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Handicare in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW. Allereerst verwijst de kantonrechter in dat kader naar de overwegingen 5.7 en 5.8 van de beschikking van 2 december 2016 van zijn ambtsgenoot in de zaak tussen Handicare en werknemer (zie AR 2017-0405). De kantonrechter maakt die overwegingen tot de zijne. Aanvullend overweegt de kantonrechter als volgt. In de memorie van toelichting bij

de WWZ (*Kamerstukken II* 2013/14 33818, p. 43) staat het volgende: 'Net als nu het geval is, moet er wel ruimte zijn voor de werkgever om dergelijke beslissingen te kunnen nemen. De werkgever moet zijn onderneming zo kunnen inrichten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn verzekerd is. Dat is niet alleen in zijn eigen belang maar ook in het belang van het behoud van werkgelegenheid in meer algemene zin. Bij de toetsing van die beslissing past dan ook een zekere mate van terughoudendheid (zoals nu ook het geval is).' Door werknemer is betoogd dat de terughoudende toets slechts kan zien op de vrijheid van de ondernemer maar niet op de wettelijke elementen 'noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen', 'bedrijfseconomische omstandigheden' en 'doelmatige bedrijfsvoering' uit artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW. Op die punten dient volgens werknemer een volledige toets plaats te vinden en dan moet worden geconcludeerd dat niet voldaan wordt aan de wettelijke eisen. De kantonrechter volgt werknemer niet in die redenering, omdat de door de wetgever beoogde vrijheid van de ondernemer om zijn onderneming in te richten als hem goeddunkt alsnog illusoir wordt indien de beoogde gevolgen van die wijziging (bijvoorbeeld het verdwijnen van arbeidsplaatsen door het centraliseren van werk) niet kunnen worden verwezenlijkt omdat het verval van arbeidsplaatsen niet noodzakelijk is. Simpler gezegd: het is niet vereist dat het ontslag van werknemer *noodzakelijk* is. Dat is het namelijk strikt genomen niet. Het verdwijnen is immers een gevolg van de keuze van het moederbedrijf (en daarna Handicare) om haar onderneming anders in te richten. Indien wordt geoordeeld dat Handicare vanwege een doelmatige bedrijfsvoering in redelijkheid heeft kunnen besluiten tot het aanpassen van zijn ondernemingsstructuur is dat voldoende om vervolgens aan te nemen dat het ontslag van werknemer daardoor noodzakelijk is. Slechts ten aanzien van de onderbouwing van de beslissing geldt de terughoudendheid van de toetsing niet. De werkgever moet informatie verstrekken die nodig is om te kunnen beoordelen of aannemelijk is dat het verval van arbeidsplaatsen noodzakelijk is. De kantonrechter oordeelt dat die informatie in afdoende mate is verstrekt. Voorts overweegt de kantonrechter dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn onmogelijk is. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van Handicare toe. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 maart 2017. Aan werknemer wordt een transitievergoeding toegekend van € 50.943,33 bruto. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:868

Zaaknummer: 5547522

Rechters: W.A. Swildens

Advocaten: M.W.A.M. van Kempen en S.J. van der Velde

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel a BW en 7:671b BW