

RECHTSPRAAK

Handicare Stairlifts B.V./werknemer

Toewijzing ontbindingsverzoek (a-grond). Het besluit om de financiële functie te veranderen van één die lokaal per dochtermaatschappij was georganiseerd naar een centrale groepsfunctie, waardoor de functie van werknemer is komen te vervallen, is een redelijke grond voor ontbinding.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2002 in dienst getreden bij Handicare Stairlifts B.V. (hierna: Handicare). De laatste functie die werknemer vervulde is die van financieel-administratief medewerker. Handicare is onderdeel van Handicare Group. Handicare Group is met dochtermaatschappijen actief in 32 landen. Handicare Group heeft op groepsniveau diverse functies geëvalueerd en heeft besloten over te stappen op één softwaresysteem voor accounting en om de financieel-administratieve functies van alle dochtermaatschappijen te centraliseren in Engeland. Het UWV heeft geweigerd om aan Handicare toestemming te geven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. 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. De voortdurende noodzaak om de overheadkosten te verlagen heeft geleid tot het besluit om de financiële functie te veranderen van één die lokaal per dochtermaatschappij was georganiseerd tot een centrale groepsfunctie. 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. De kantonrechter overweegt dat uitgangspunt is dat een werkgever gerechtigd is en dat het tot zijn ondernemersvrijheid behoort om tot dergelijke veranderingen te besluiten. Bij de beoordeling van de noodzaak om arbeidsplaatsen te laten vervallen vindt slechts een marginale toets plaats. Handicare moet aannemelijk maken dat het gaat om maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering die getroffen worden wegens bedrijfseconomische omstandigheden. In het onderhavige geval gaat het om een internationale onderneming, waarin diverse dochterondernemingen in meerdere landen ieder hun eigen financiële afdeling onder leiding van een financieel manager hebben.

Op het niveau van de moedermaatschappij is besloten over te stappen op één en hetzelfde softwaresysteem en om tegelijkertijd de werknemers die met dit systeem werken en accountingwerkzaamheden verrichten, te concentreren op één locatie. Om praktische redenen en vanuit (loon)kostentechnische overwegingen is voor deze locatie de keuze gevallen op het Verenigd Koninkrijk. Het behoeft naar het oordeel van de kantonrechter weinig betoog dat hiermee een efficiëncyslag gemaakt wordt en dat de gemaakte keuzes met name voortvloeiën uit technologische veranderingen zoals genoemd in afdeling 1.3.3 van de Uitvoeringsregels. De Uitvoeringsregels noemen met zoveel woorden het feit dat andere werkprocessen tegen die achtergrond onvermijdelijk kunnen zijn. In feite is sprake van een overheveling van werkzaamheden van de diverse zustermaatschappijen aan de zustersvennootschap in Engeland. Voor zover werknemer heeft betoogd dat de Handicare-organisatie in Heerhugowaard hiermee niet doelmatiger wordt, miskent hij dat wanneer binnen de groep van vennootschappen waartoe Handicare behoort een efficiëncyslag gemaakt wordt in het algemeen alle vennootschappen daarvan profiteren. Een daadwerkelijke kostenbesparing is niet noodzakelijk om het besluit redelijk te doen zijn. In het onderhavige geval worden op groepsniveau kosten bespaard en bespaart Handicare in ieder geval kosten voor haar financiële administratie. Dat is voldoende om de beslissing van Handicare te rechtvaardigen en daarvoor is niet nodig dat de kosten van de financiële afdeling van Handicare onevenredig hoog zijn in vergelijking met andere bedrijven noch dat het financieel slecht gaat met Handicare. De kantonrechter is verder van oordeel dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is. De conclusie is dat het ontbindingsverzoek van Handicare wordt toegewezen. Handicare heeft aangeboden de transitievergoeding aan werknemer te voldoen. Voor toekenning van een billijke vergoeding ziet de kantonrechter geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:11222

Zaaknummer: 5435035

Rechters: A.E. Merkus

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

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel a BW en 7:671b BW