

RECHTSPRAAK

werknemer/BAG B.V.

Binnen concern is in dit geval geen sprake van een centrale leiding over de organisatorisch met elkaar verbonden vennootschappen. In kader van herplaatsingsplicht hoeven derhalve niet de andere vennootschappen binnen het concern te worden betrokken.

Feiten

Werknemer was tot 1 februari 2017 bij BAG in dienst op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hij vervulde laatstelijk de functie van Hoofd Uitvoering. Na verkregen toestemming van het UWV is de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Werknemer verzoekt ex artikel 7:682 lid 1 onderdeel a BW primair herstel van de arbeidsovereenkomst, subsidiair een billijke vergoeding.

Oordeel

Bedrijfseconomische noodzaak

Werknemer stelt dat geen sprake was van een bedrijfseconomische *noodzaak* om de functie Hoofd Uitvoering te laten vervallen. De reorganisatie had volgens werknemer enkel het doel om hem (zo goedkoop mogelijk) te kunnen ontslaan. Zoals BAG naar het oordeel van de kantonrechter terecht heeft aangevoerd miskent werknemer dat BAG een zekere beleidsvrijheid heeft om de onderneming zo in te richten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn verzekerd is. Aldus is ook in de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV onderkend. Geoordeeld wordt dat de functie van werknemer is komen te vervallen vanwege maatregelen die om bedrijfseconomische redenen nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering.

Herplaatsing

Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat BAG onvoldoende heeft ondernomen om werknemer intern dan wel extern te herplaatsen. Ter onderbouwing heeft werknemer gesteld dat BAG bij haar herplaatsingsinspanningen het gehele Strukton Civiel-concern of in ieder geval de GBN Groep had moeten betrekken, aangezien deze vennootschappen dezelfde directie hebben als BAG. De kantonrechter overweegt als volgt. Op grond van artikel 2:24b BW en artikel 1 onderdeel e van de Ontslagregeling is als groep aan te merken een economische eenheid waarin rechtspersonen en vennootschappen organisatorisch zijn verbonden. Volgens dit artikel moet in dit verband sprake zijn van een centrale leiding over de organisatorisch met

elkaar verbonden vennootschappen. BAG heeft in de stukken voldoende onderbouwd dat geen sprake is van een dergelijke centrale leiding, nu de bestuurder van BAG geen beslissingen voor het Strukton Civiel-concern en Grondbank B.V. kan nemen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft BAG arbeidsplaatsen binnen deze andere ondernemingen dan ook terecht buiten beschouwing gelaten. Doordat de functie van werknemer geheel is komen te vervallen, dan wel slechts gedeeltelijk onderverdeeld werd onder andere functies, was herplaatsing niet mogelijk en lag dit niet in de rede. Conclusie is dat BAG de arbeidsovereenkomst niet in strijd met artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW heeft opgezegd.

Transitievergoeding

BAG heeft niet bestreden dat werknemer zijn werkzaamheden reeds vanaf 1 oktober 2000 verrichte voor Maasgrond B.V. maar uitsluitend om strategische redenen bij Essent Milieu op de loonlijst stond. Nu Maasgrond B.V. respectievelijk BAG ten aanzien van de door werknemer verrichte werkzaamheden als opvolgend werkgevers moeten worden beschouwd zal de kantonrechter bij de berekening van de transitievergoeding uitgaan van 1 oktober 2000 als datum van indiensttreding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-06-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:5521

Zaaknummer: 5859698 / AZ VERZ 17-71

Rechters: J. de Schreurs-van Langemheen

Advocaten: M.J. van Weersch en Y.L.S. Schipper

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel a BW, 7:671a BW en 7:682 BW