

RECHTSPRAAK

Honeywell Aerospace B.V./werknemer

Werkgeversverzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst (bedrijfseconomische omstandigheden), na weigering UWV toestemming opzegging, afgewezen. Arbeidssituatie werknemer is internationaal ingebed, situatie kan daarom niet enkel naar situatie in Nederland worden beoordeeld.

Feiten

Werknemer is op 1 september 1999 in dienst getreden bij (een rechtsvoorgangster van) Aerospace. Aerospace maakt deel uit van het internationale concern Honeywell International Inc. en heeft twee vestigingen in Nederland. Honeywell International Inc. heeft een reorganisatieplan opgesteld. Op 30 maart 2017 heeft Aerospace een ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen voor werknemer aangevraagd bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). Op 31 maart 2017 heeft Aerospace werknemer schriftelijk bericht dat zijn functie van Principal Field Service Engineer per 10 april 2017 zal komen te vervallen. Het UWV heeft bij brief van 26 juni 2017 geweigerd om aan Aerospace toestemming te geven voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Aerospace verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel b BW jo. artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW.

Oordeel

Aerospace heeft aan het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten grondslag gelegd dat sprake is van een bedrijfseconomische reden. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Aerospace naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op. Daartoe wordt het volgende overwogen. Het staat een onderneming vrij om haar organisatie aan te passen aan de gewijzigde marktomstandigheden. Artikel 7:669 lid 3 onderdeel a van het BW schrijft echter ook voor dat als gevolg van die maatregelen arbeidsplaatsen moeten zijn vervallen. De kantonrechter oordeelt dat aan dat vereiste niet is voldaan, althans dat Aerospace onvoldoende duidelijk heeft gemaakt dat er arbeidsplaatsen door het treffen van de maatregelen zijn vervallen. Hoewel ingevolge artikel 3 van de Ontslagregeling de noodzaak voor het vervallen van arbeidsplaatsen moet worden beoordeeld aan de hand van de omstandigheden die van toepassing zijn op de onderneming waar de arbeidsplaatsen vervallen, kan de kantonrechter de situatie niet slechts beoordelen aan de hand van de situatie in Nederland. Daarvoor is de

arbeidsplaats van werknemer internationaal te zeer ingebed. De vestiging van Aerospace in Rosmalen ziet op totaal andere activiteiten van Honeywell. De vestiging van Aerospace in Amsterdam bestaat slechts uit twee personen. Werknemer werkt veelal vanuit huis en krijgt zijn orders vanuit het Verenigd Koninkrijk. Uit de stellingen en overgelegde stukken volgt dat werknemer juridisch in dienst is van Aerospace maar feitelijk deel uitmaakt van een internationaal, vanuit het Verenigd Koninkrijk aangestuurd, team. Al met al is werknemer om organisatorische en arbeidsrechtelijke redenen juridisch verbonden met Aerospace maar verricht hij feitelijk werk voor de internationaal opererende afdeling die inmiddels samengevoegd is met een ander team. Dat betekent dat Aerospace (en Honeywell International Inc.) duidelijk moet maken wat de gevolgen van de reorganisatie van de drie hierboven genoemde afdelingen zijn. Aerospace heeft verzuimd een reorganisatieplan te overleggen waaruit een en ander blijkt. De kantonrechter oordeelt voorts dat Aerospace zich ten onrechte heeft beperkt tot Nederland bij het zoeken naar een alternatieve functie. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal dan ook worden afgewezen. De kantonrechter zal het verzoek om weder tewerkgesteld te worden als Engineer toewijzen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:9361

Zaaknummer: 6273126 / AO VERZ 17-111

Rechters: W.A. Swildens

Advocaten: J.N. Huyzer en M.A.M. Lem

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel a BW en 7:671b lid 1 onderdeel b BW