

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgever

***Ontslag souschef wegens bedrijfseconomische redenen niet gebaseerd op voorgewende of valse grond. Bedrijfseconomische noodzaak blijkt duidelijk uit gefundeerd onderzoek. Vervallen gehele functielaag in het kader van reorganisatie niet ontoelaatbaar.***

### *Feiten*

Werknemer treedt op 1 juni 2006 in dienst bij werkgever. Laatstelijk was hij werkzaam als souschef in de voorbereidingskeuken. Werkgever reorganiseert zijn onderneming om een faillissement te voorkomen. Hierbij komt de functie van souschef in zijn geheel te vervallen. Bij brief van 6 september 2013 zegt werkgever, na toestemming te hebben gekregen van het UWV, daarom de arbeidsovereenkomst op wegens bedrijfseconomische redenen. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat geen sprake was van een bedrijfseconomische reden en vordert schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. De kantonrechter oordeelt dat uit het procesdossier genoegzaam blijkt dat een bedrijfseconomische noodzaak voor een reorganisatie wel degelijk aanwezig was. Onweersproken staat vast dat voor de nieuwe manier van werken die werkgever is gaan hanteren de functie van souschef is komen te vervallen. De kantonrechter wijst de vorderingen af.

### *Oordeel*

#### *Bedrijfseconomische noodzaak*

In hoger beroep vordert werknemer bij vermeerdering van eis tevens herstel van zijn dienstbetrekking, dan wel betaling van een afkoopsom. Nu na de beëindiging van de dienstbetrekking ruimschoots meer dan zes maanden zijn verstreken is die vordering verjaard. Het hoger beroep spitst zich daarom toe op de vraag of werkgever met een voorgewende of valse reden de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen heeft opgezegd. Ten aanzien van de bedrijfseconomische situatie van werkgever overweegt het hof dat uit rapporten van Horeca Nederland en de gemeente blijkt dat werkgever in ernstige financiële problemen verkeerde. De oplossingen die in de rapporten worden aangedragen (o.a. een personeelsreductie en het afstoten van een deel van de onderneming) hebben geleid tot een betere financiële positie van werkgever. Het hof begrijpt dat de combinatie van de oplossingen hiervoor noodzakelijk was, waardoor niet een op zichzelf staand onderdeel van die combinatie had kunnen leiden tot een verbetering van de financiële positie van werkgever. Het verweer van werknemer dat een personeelsreductie niet meer nodig was na het afstoten van een deel

van de onderneming gaat dan ook niet op. Verder overweegt het hof dat de drastische reorganisatie, in het bijzonder in de voorbereidingskeuken, noodzakelijk was om het voortbestaan van het bedrijf een reële kans te geven. Het uit de onderneming snijden van een gehele, relatief dure, functielaag is niet ontoelaatbaar met het oog op kostenreductie.

#### *Uitwisselbare functies en herplaatsing*

Een collega-souschef (in de uitgiftekeuken) heeft nog enkele maanden na werknemers ontslag doorgewerkt. Op een gegeven moment is die collega de functie van zelfstandig werkend kok (een lagere functie binnen de hiërarchie) gaan bekleden. Werknemer stelt dat daarom geen noodzaak bestond om hem te ontslaan wegens bedrijfseconomische reden. Het hof is van oordeel dat werkgever een plausibele verklaring voor de gang van zaken heeft gegeven (de collega zou een andere baan buiten de onderneming van werkgever krijgen, maar dit ging op het laatste moment niet door, waarna werkgever hem had aangeboden bij hem door te blijven werken), waardoor geen sprake is van een voorgewende of valse reden; het stond op dat moment buiten twijfel dat de collega niet meer de functie van souschef zou vervullen. Ook het standpunt van werknemer dat hij herplaatst had kunnen worden in de functie van zelfstandig werkend kok strandt, omdat die functie was verdwenen. Er waren daarom geen functies beschikbaar waarin werknemer herplaatst had kunnen worden.

#### *Schadevergoeding*

Werknemers hoge leeftijd en het ernstig financieel nadeel dat hij door zijn ontslag zou lijden doen niet af aan het feit dat de situatie van werkgevers onderneming zo precair was dat geen andere keuze bestond dan het drastisch snijden in het personeelsbestand. De enkele omstandigheid dat werknemer geen vergoeding is aangeboden impliceert nog niet dat het ontslag kennelijk onredelijk is op basis van het gevolgcriterium. Hoewel de gevolgen voor werknemer groot zijn, had een faillissement hem ook zijn baan gekost. Niet gezegd kan worden dat vanwege de ernstige gevolgen voor werknemer het ontslag zonder toekenning van een vergoeding achterwege had dienen te blijven en dus kennelijk onredelijk is. Het hof bekrachtigt het vonnis van de rechtbank.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 30-01-2018

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2018:351

**Zaaknummer:** 200.165.593/02

**Rechters:** J.M. Brandenburg, J.F.M. Pols en J. van der Steenhoven

**Advocaten:** H.W. van Osch en A.J.T.M. Oudenhoven

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub a BW