

RECHTSPRAAK

werknemer/Accor Hotels Services Netherlands B.V.

Werknemer wegens bedrijfseconomische omstandigheden (verval functie) na verkregen toestemming UWV opgezegd. Kantonrechter acht redelijke grond voor opzegging aanwezig, maar onvoldoende invulling aan herplaatsingsverplichting. Billijke vergoeding van € 66.000.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2007 in dienst getreden bij Accor. Hij vervulde laatstelijk de functie van VP Procurement, IT & Projects. Op 1 juni 2017 vond een juridische splitsing plaats waarbij Accor werd afgesplitst van haar rechtsvoorganger Accor Hospitality Nederland B.V. Laatstgenoemde vennootschap houdt zich na de splitsing enkel nog bezig met de exploitatie van hotels. Op 3 november 2017 heeft het UWV de (volledige) aanvraag van Accor ontvangen voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens bedrijfseconomische redenen (organisatorische en technologische veranderingen). Op 25 januari 2018 heeft het UWV aan Accor toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Accor heeft de arbeidsovereenkomst bij brief van 29 januari 2018 opgezegd met ingang van 1 maart 2018. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer voor recht te verklaren dat Accor heeft opgezegd in strijd met het bepaalde in artikel 7:670 lid 8 BW (opzegverbod wegens overgang van onderneming) en Accor te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding ex artikel 7:681 lid 1 sub b BW van € 164.759,10 bruto.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of het UWV op goede gronden toestemming heeft verleend om de arbeidsovereenkomst tussen partijen op te zeggen.

Opzegverbod?

Werknemer voert in hoofdzaak twee redenen aan waarom hij een direct verband ziet tussen de overgang van onderneming en de opzegging. De eerste is dat beide ontwikkelingen in tijd min of meer met elkaar samenvallen en de tweede is dat de wijziging van de inhoud van de functie en de uiteindelijke opheffing daarvan een direct gevolg is van Booster. Met Accor is de kantonrechter van oordeel dat voornoemd verband onvoldoende is komen vast te staan. Ook

een inhoudelijk verband tussen Booster en het verval van de taakinhoud van de (unieke) functie van werknemer is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende komen vast te staan. Het werk van werknemer vervalt niet, maar is (inmiddels) anders georganiseerd. Een dergelijke keus om het werk anders dan voorheen te organiseren behoort naar het oordeel van de kantonrechter tot de vrijheid die Accor als werkgeefster toekomt en een verband tussen de implementatie van deze keus en de overgang van onderneming is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende aannemelijk geworden. Dat is opgezegd in strijd met een opzegverbod is daarom niet gebleken.

Aannemelijkheid verval arbeidsplaats

De kantonrechter kan zich in de overwegingen van het UWV vinden en maakt deze tot de zijne. Accor heeft haar stellingen uitgebreid gemotiveerd en feitelijk aan de hand van stukken onderbouwd. Daarnaast herhaalt de kantonrechter dat Accor als werkgeefster een zekere vrijheid in keuze toekomt in hoe zij haar werkprocessen en verdeling van taken in functies wenst in te richten. De veranderingen zijn voor een deel doorgevoerd terwijl werknemer nog zijn functie uitoefende en/of tegen zijn zin met 'garden-leave' was gestuurd. Ten aanzien van de gebleken noodzaak van de veranderingen doet dit echter niet af. Deze omstandigheid speelt wel een rol bij de hierna te bespreken herplaatsingsplicht van Accor. De conclusie is dat Accor voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het verval van de functie van werknemer het gevolg was van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel noodzaak van doelmatige bedrijfsvoering. Daarmee is de redelijke grond van opzegging als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder a BW voldoende komen vast te staan.

Herplaatsingsverplichting?

Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de inspanningen die Accor heeft gepleegd om invulling te geven aan haar herplaatsingsplicht te gering geweest. In dit verband is allereerst van belang dat Accor deel uitmaakt van een groot concern. Daardoor zijn de mogelijkheden om een werknemer te herplaatsen groter dan in geval het een kleine onderneming uit het midden- en kleinbedrijf betreft.

Werknemer is gepasseerd voor de functie waarin het gedeelte van zijn functie op het gebied van procurement is ondergebracht. Werknemer heeft daarnaast begin 2018 intern gesolliciteerd naar de functie van project manager Global Learning & Development. Hij is daarvoor niet aangenomen omdat de keus op een ander viel. Accor heeft daarnaast aan werknemer een lijst van mogelijke vacatures verstrekt. Tussen partijen staat vast dat het hier om niet voor werknemer passende vacatures ging. Desgevraagd is ter zitting door een vertegenwoordigster van de HR-afdeling meegedeeld dat ten aanzien van werknemer verder geen inspanningen zijn verricht om hem te begeleiden, om te scholen of anderszins te ondersteunen bij het vinden van een passende functie. Werknemer is bijna tien jaar in dienst geweest, heeft promotie gemaakt bij Accor en gesteld noch gebleken is dat hij niet goed functioneerde. Naar het oordeel van de kantonrechter had van Accor tegen de achtergrond van voormelde omstandigheden meer en meer langdurige inspanningen op het gebied van de

herplaatsing van werknemer mogen worden verwacht, voordat zou worden overgegaan tot het beëindigen van de arbeidsrelatie. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding dient naar het oordeel van de kantonrechter te worden toegewezen. In het onderhavige geval is van belang dat werknemer ter zitting heeft meegedeeld nog werkloos te zijn. Hij heeft te maken met een stevige inkomensdaling, omdat zijn salaris bij Accor aanzienlijk hoger was dan het maximumdagloon waar zijn WW-uitkering op is gebaseerd. Hij heeft nog geen uitzicht op ander werk. Hij heeft een gezin met schoolgaande kinderen. De kantonrechter houdt verder rekening met het feit dat de reden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet aan werknemer is toe te rekenen, nu door omstandigheden waarop hij geen invloed had zijn functie is vervallen. Bij het bepalen van het navolgende bedrag aan billijke vergoeding heeft de kantonrechter aan de 'debetkant' rekening gehouden met het bedrag aan transitievergoeding dat werknemer heeft ontvangen. Al met al acht de kantonrechter bij wijze van billijke vergoeding een bedrag van € 66.000 bruto redelijk en passend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:5116

Zaaknummer: 6864921 EA VERZ 18-358

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: O.J. Praamstra en K. van Kranenburg-Hanspians

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:669 lid 3 onder a BW, 7:670 lid 8 en 7:671a lid 11