

RECHTSPRAAK

Under Armour Europe B.V./werknemer

Werkgeefster heeft niet voldaan aan haar verplichting om bij het door haar te verrichten onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden voor werknemer mede arbeidsplaatsen in andere tot de groep behorende ondernemingen te betrekken. Toekenning billijke vergoeding van € 30.000.

Feiten

Op 1 januari 2016 is werknemer bij Under Armour in dienst getreden als Director Finance Europe. Op 23 maart 2016 is werknemer benoemd tot statutair bestuurder van – onder meer – Under Armour. Under Armour heeft werknemer bericht dat hij bij aandeelhoudersbesluit was ontslagen als statutair bestuurder per 26 juni 2018 en als werknemer per 1 juli 2018. Na het ontslag van werknemer is besloten om de gebieden Middle East & Africa onder te brengen in de functie van Senior Director, FP&A - Europe, waardoor deze functie werd gewijzigd in Senior Director, FP&A - EMEA. Werknemer is sinds 11 maart 2019 elders in loondienst werkzaam. Werknemer heeft in eerste aanleg onder meer verzocht om toekenning van een billijke vergoeding van € 190.761,72 bruto. De kantonrechter heeft overwogen dat werknemer is ontslagen op de a-grond en dat Under Armour niet aan het herplaatsingsvereiste heeft voldaan.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer is ontslagen wegens het verval van zijn functie in het kader van een reorganisatie, derhalve op de zogenoemde a-grond. Beoordeeld dient te worden of Under Armour voldaan heeft aan haar verplichting ingevolge artikel 7:669 lid 1 BW, nader uitgewerkt in artikel 9 en 10 van de Ontslagregeling, om te onderzoeken of werknemer binnen een redelijke termijn te herplaatsen was in een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing. Het hof stelt voorop dat Under Armour verplicht was om bij het door haar te verrichten onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden voor werknemer mede arbeidsplaatsen in andere tot de UA-groep behorende ondernemingen te betrekken. Vast staat tussen partijen dat Under Armour dat niet heeft gedaan. Tevens staat vast dat Under Armour in het geheel niet met werknemer heeft gesproken over potentiële herplaatsingsmogelijkheden. Van Under Armour had dit wel verwacht mogen worden, mede gelet op het feit dat werknemer wereldwijd werkzaam is geweest zowel binnen als buiten de UA-groep. Aan Under Armour kan worden toegegeven dat de kans op herplaatsing van

werknemer in een passende functie binnen de UA-groep maar buiten Europa vermoedelijk gering was, terwijl Under Armour bovendien voldoende heeft onderbouwd dat zij herplaatsing van werknemer in een eventuele passende functie binnen de UA-groep maar buiten Europa niet had kunnen afdwingen. Een en ander neemt niet weg dat werknemer door de nalatigheid van Under Armour iedere kans op herplaatsing in een passende functie binnen de UA-groep is ontnomen. Het hof concludeert dat het ontslag aldus in strijd met artikel 7:669 BW is gegeven. Gelet op het bepaalde in artikel 7:682 lid 3 jo. 7:671 lid 1 aanhef en sub e BW bestaat om die reden grond om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Under Armour treft van deze nalatigheid een verwijt. Mede gelet hierop en gelet op andere aan werknemer toegekende vergoedingen, de vermoedelijke resterende duur van het dienstverband zonder de nalatigheid van werkgeefster en de elders verworven inkomsten, wordt de hoogte van de billijke vergoeding vastgesteld op € 30.000.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-08-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:3081

Zaaknummer: 200.255.020/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, G.C. Boot en F.J. Verbeek

Advocaten: D.G. Veldhuizen en R. Verkerke

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 9 Ontslagregeling en 10 van de Ontslagregeling