

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft bedrijfseconomische noodzaak tot ontslag van adjunct-directeur vanwege het vervallen van zijn arbeidsplaats in verband met gewijzigde bedrijfsstructuur na overname van het familiebedrijf voldoende aangetoond.*Feiten*

Welgro is van oorsprong een in 1960 opgericht familiebedrijf dat zich bezighoudt met het produceren van bulkwagens voor veevervoer. Werknemer is op 1 maart 1999 in dienst getreden bij Welgro in de functie van adjunct-directeur. Per 16 augustus 2019 zijn de aandelen van Welgro verkocht aan Rhein Invest. Op 6 januari 2020 heeft Welgro aan werknemer meegedeeld dat zij om organisatorische redenen de arbeidsovereenkomst met hem wenst te beëindigen. Onderhandelingen over een beëindigingsovereenkomst hebben niet tot overeenstemming geleid. Op 14 april 2020 heeft Welgro bij het UWV een ontslagaanvraag ingediend op bedrijfseconomische gronden. Door de nieuw op te zetten structuur van de onderneming is er naast de algemeen directeur en andere taken van het managementteam geen plaats meer voor werknemer in de positie van adjunct-directeur. Op 5 juni 2020 heeft het UWV de ontslagvergunning verleend. Bij brief van 10 juni 2020 heeft Welgro de arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd tegen 11 juni 2020. Werknemer verzoekt de kantonrechter Welgro te veroordelen tot onder meer betaling van een billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding dan wel de arbeidsovereenkomst te herstellen.

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat de werkgever met de toets uit artikel 7:669 lid 3 sub a BW mede heeft bedoeld de werkgever de ruimte te geven om beslissingen te kunnen nemen vanuit de voor de markteconomie wezenlijke gedachte dat de werkgever zijn onderneming zo moet kunnen inrichten dat het voortbestaan daarvan op langere termijn verzekerd is. Dat brengt mee dat bij de toetsing van dergelijke beslissingen van de onderneming een zekere mate van terughoudendheid past. In de UWV-procedure en de daaruit voortgekomen beslissing is aan de orde geweest dat er sprake was van een organisatorische noodzaak die voortkwam uit een nieuw opgezette bedrijfsstructuur. Die paste in de visie van de nieuwe (groot-)aandeelhouder beter bij de onderneming en de plannen voor de toekomst van die nieuwe aandeelhouder. De nieuwe structuur maakte samen met een aantal forse investeringen dat de onderneming beter in staat zou zijn het hoofd te bieden aan de toenemende concurrentie in een snel veranderende markt. Daarbij diende te worden gewerkt aan meer efficiency in het productieproces en de verdere organisatie die onder meer zou

moeten leiden tot meer op de specifieke markten afgestemde producten en kortere levertijden. Deze visie is door Welgro ontwikkeld in een aantal door deskundigen vastgelegde bedrijfsplannen. Als gevolg van de structuurwijziging is de arbeidsplaats van adjunct-directeur komen te vervallen. De kantonrechter komt tot de slotsom dat de beslissing van het UWV tot het verlenen van de ontslagvergunning op zorgvuldige wijze tot stand is gekomen, goed onderbouwd en gemotiveerd is en ook tot een redelijke uitkomst is gekomen, waarbij rekening is gehouden met de argumenten en belangen van werknemer. Welgro mocht daarmee de arbeidsovereenkomst opzeggen. Dat zij vervolgens de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de opzegtermijn heeft gedaan, maakt haar schadeplichtig en zij heeft niet bestreden daarmee de gefixeerde schadevergoeding verschuldigd te zijn en die heeft zij ook voldaan. Daarnaast heeft Welgro de veel te korte opzegtermijn ook gemotiveerd in de opzeggingsbrief en ook in deze procedure. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de verzoeken tot herstel van de dienstbetrekking en een billijke vergoeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 09-10-2020

Zaaknummer: 8688187 \ HA VERZ 20-43