

RECHTSPRAAK

Uitvaartonderneming, waar enkel de dga nog werkzaam is, heeft de bedrijfseconomische noodzaak voor het vervallen van de arbeidsplaats (uitvaartleider) van werknemer voldoende aannemelijk gemaakt na eerst andere kostenbesparende maatregelen te hebben getroffen.*Feiten*

Werknemer is op 1 mei 2014 in dienst getreden bij werkgever. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van uitvaartleider B. Werkgever exploiteert een uitvaartonderneming waar momenteel alleen nog de directeur-grootaandeelhouder (hierna: dga) werkzaam is. Op 14 augustus 2020 heeft werkgever op verzoek van werknemer een werkgeversverklaring afgegeven, waarin staat dat er geen voornemens zijn het dienstverband met werknemer op korte termijn te beëindigen. Op 30 september 2020 is de eenmanszaak van werkgever omgezet naar een bv. In het najaar van 2020 heeft werkgever werknemer laten weten dat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer om bedrijfseconomische redenen wil beëindigen. Partijen hebben vervolgens onderhandeld over een beëindigingsregeling, maar daarover is geen overeenstemming bereikt. Op 27 november 2020 heeft werkgever het UWV gevraagd toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Op 8 januari 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld bij werkgever. Op 9 februari 2021 heeft het UWV toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, waarna de arbeidsovereenkomst (na opzegging door werkgever) per 31 maart 2021 is geëindigd. In een e-mail van 15 juli 2021 heeft uitvaartcentrum Zuid geschreven dat werkgever haar in december 2020 had benaderd om te informeren of zij nog uitvaartleiders nodig had, hetgeen op dat moment niet het geval was. In een brief van 16 juli 2021 heeft de externe boekhouder van werkgever op verzoek van de gemachtigde van werkgever een toelichting gegeven op (onderdelen van) de jaarstukken van werkgever. Werknemer verzoekt de kantonrechter om werkgever onder meer te veroordelen tot betaling aan werknemer van een billijke vergoeding van € 250.000.

Oordeel

Werknemer heeft gesteld dat zonder redelijke grond is opgezegd, omdat het UWV ten onrechte een ontslagvergunning heeft verleend. Dat is volgens werknemer het geval, omdat (1) werkgever zijn inspanningsverplichtingen uit de NOW 3-regeling niet is nagekomen, (2) werkgever geen jaarcijfers heeft gepubliceerd en (3) werkgever informatie heeft achtergehouden voor het UWV, waardoor werkgever een verkeerd beeld van zijn financiële situatie heeft gegeven. Werknemer stelt vraagtekens bij de betrouwbaarheid van de cijfers,

vanwege het feit dat de goodwill in 2019 met € 150.000 is gestegen ten opzichte van 2018.

Werkgever heeft onweersproken gesteld dat sinds 2020 een aanzienlijk verlies wordt geleden doordat een jarenlange (franchise)samenwerking met Monuta Uitvaartorganisatie per december 2020 is gestopt. De reden daarvoor is dat Monuta alleen verder wilde in een nieuwe franchiseformule waarin de kosten voor werkgever zouden verdrievoudigen (van € 500 naar € 1.500 per uitvaart), hetgeen voor werkgever niet haalbaar was. Werkgever heeft met jaarstukken onderbouwd dat de omzet door het wegvallen van de samenwerking met Monuta met ruim 70% is gedaald (van € 1.081.022 op basis van 158 uitvaarten in 2019 naar € 299.480 op basis van 38 uitvaarten in 2020) zonder dat daarin verandering te verwachten valt. Het gebrek aan gunstig toekomstperspectief heeft, aldus werkgever, te maken met de komst van nieuwe concurrenten (eenpitters en online aanbieders) die hun diensten tegen veel lagere prijzen kunnen aanbieden. Ter zitting heeft de Dga van werkgever nog toegelicht dat hij nauwelijks het hoofd boven het water kan houden en inmiddels ook voor andere uitvaartondernemingen werkt, omdat het inkomen uit eigen uitvaarten onvoldoende is. Verder is toegelicht dat eerst andere kostenbesparende maatregelen zijn genomen (zoals het ontslag van een andere medewerker, het opzeggen van de huur van het bedrijfspand, het terugbrengen van het salaris van de dga, het inleveren van een auto), voordat tot ontslag van werknemer is besloten. De boekhouder, die de ingebrachte cijfers heeft opgesteld, heeft ter zitting toegelicht dat zowel het UWV als werknemer volledige inzage in de cijfers hebben gekregen. De boekhouder heeft over de post 'goodwill' toegelicht dat deze in 2019 fors is gestegen ten opzichte van 2018 vanwege de omzetting van eenmanszaak naar een bv. Hierdoor moest de goodwill opnieuw gewaardeerd worden. De 'oude' goodwill van circa € 6.000 was nog gebaseerd op cijfers van tien jaar geleden. De 'nieuwe' goodwill kwam na herwaardering veel hoger uit, omdat deze was gebaseerd op de cijfers over 2019, welke cijfers na 2019 (door de gestopte samenwerking met Monuta) ernstig zijn verslechterd.

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever met het voorgaande de bedrijfseconomische noodzaak voor het laten vervallen van de arbeidsplaats van werknemer aannemelijk heeft gemaakt. De kantonrechter vindt ook dat voldoende vaststaat dat interne herplaatsing van werknemer, al dan niet na scholing, niet mogelijk is. Werknemer was immers – naast de dga – de enige werknemer in een onderneming waar het werkaanbod sterk is gedaald. De conclusie van het voorgaande is dat de opzegging niet in strijd is met artikel 7:669 lid 3 sub a BW is. Dat werkgever zijn inspanningsverplichtingen uit de NOW-regeling mogelijk niet is nagekomen, doet hieraan niet af. De inspanningsplicht uit de NOW-regeling is een voorwaarde voor de werkgever om in aanmerking te komen voor een subsidie van het UWV en is geen voorwaarde voor rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 1 en lid 3 onder a BW. Hoewel het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding al kan worden afgewezen omdat de opzegging niet in strijd is met artikel 7:669 BW overweegt de kantonrechter tevens (ten overvloede) dat ook niet is voldaan aan de voorwaarde dat herstel van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet mogelijk is door ernstig verwijtbaar gedrag van werkgever.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 09-09-2021
ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:10071
Zaaknummer: 9246073
Rechters: W. Aardenburg
Advocaten: R. van Viersen en J.J.H. Oele
Wetsartikelen: 7:682 BW