

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft niet voldoende aannemelijk gemaakt dat de arbeidsplaats van werknemer op grond van bedrijfseconomische redenen moet vervallen. Organisatiestructuur voor en na verval functie is feitelijk hetzelfde. De arbeidsovereenkomst blijft bestaan, wedertewerkstelling en rectificatie zonder dwangsom.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 2021 in dienst bij werkgever in de functie van businessunitmanager, tegen een salaris van € 6.500 bruto per maand. Bij werkgever zijn 35 mensen in dienst. De onderneming maakt onderdeel uit van een groep met meerdere divisies. Vanaf begin 2020 heeft de divisie waarin werknemer werkzaam is een divisiedirecteur, die de organisatie verder moet professionaliseren. Op 1 december 2021 heeft werkgever besloten om de functie van businessunitmanager weer te laten vervallen. Dat is op 3 december 2021 aan werknemer verteld. Werkgever geeft daarbij aan dat er meer behoefte was aan een productie leider, teamleider of meewerkend voorman die dicht bij het personeel op de werkvloer staat. Op 28 december 2021 heeft werkgever toestemming aan het UWV gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Op 28 maart 2022 heeft het UWV de toestemming geweigerd. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van bedrijfseconomische redenen. Werknemer stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 421.000 bruto met rente en ontheffing uit het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat in het geval werkgever zich beroept op het noodzakelijkerwijs vervallen van de arbeidsplaats als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden c.q. het treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering, werkgever dit voldoende aannemelijk moet maken. Werkgever voert aan dat de organisatiestructuur voor en na 1 mei 2021 door de invoering van de functie van businessunitmanager heel anders was. Werknemer betwist dat inhoudelijk door onder meer te stellen dat er geen sprake is van 'twee kapiteins op een schip', waardoor zijn functie zou moeten vervallen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever niet aannemelijk gemaakt dat de functie van businessunitmanager een negatieve invloed heeft op de effectiviteit van de bedrijfsvoering. Ook is niet aannemelijk gemaakt dat door de invoering van

die functie onrust binnen de onderneming is ontstaan. Op zich is de stelling van werkgever, dat hij een zekere mate van vrijheid heeft om de organisatie zo in te richten dat het bestaan daarvan ook op de lange termijn verzekerd is en dat de toetsing van beslissingen ter zake door de rechter met een zekere mate van terughoudendheid dient plaats te vinden, juist. In dit geval is er echter geen sprake van enige mate van bedreiging van het bestaan van de onderneming. Ook is niet aannemelijk dat de toekomst van de onderneming er met een algemeen directeur beter uitziet dan met een businessunitmanager, of andersom met een businessunitmanager somberder dan met een algemeen directeur. Werkgever heeft naar het oordeel van de kantonrechter niet aannemelijk gemaakt dat de functie van businessunitmanager moet vervallen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden. De verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt daarom afgewezen, waardoor de arbeidsovereenkomst blijft bestaan en werkgever tot rectificatie dient over te gaan.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:5402

Zaaknummer: 9839727/HA VERZ 22-36

Rechters: P. Joele

Advocaten: D. Schuurman en L.P. Quist

Wetsartikelen: 7:669 lid3 sub a BW