

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst administrateur in eerste aanleg ten onrechte ontbonden op de a-grond. Werkgever is niet geslaagd in bewijsopdracht dat arbeidsplaats van werknemer is vervallen. Werkgever is billijke vergoeding van € 45.000 bruto verschuldigd.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 1986 bij werkgever in dienst getreden als administrateur. Werkgever heeft op 28 november 2019 bij het UWV een ontslagvergunning aangevraagd op grond van bedrijfseconomische redenen, te weten organisatorische of technologische veranderingen. In het kader van deze reorganisatie kwamen tien arbeidsplaatsen te vervallen, waaronder de functie van werknemer. Bij beslissing van 14 februari 2020 heeft het UWV onder meer geoordeeld dat werkgever de noodzaak om specifiek de functie van administrateur te laten vervallen, onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt. Als gevolg van de coronacrisis heeft werkgever wegens een dalende omzet een nieuwe reorganisatie noodzakelijk geacht. Op 4 augustus 2020 heeft de Ondernemingsraad positief geadviseerd over de voorgestelde reorganisatie. Op 20 augustus 2020 heeft werkgever opnieuw bij het UWV een verzoek ingediend om een ontslagvergunning te verlenen op grond van bedrijfseconomische redenen, te weten een slechte of slechter wordende financiële situatie en organisatorische veranderingen. Op 1 oktober 2020 is werknemer arbeidsongeschikt geworden. Bij beslissing van 10 november 2020 heeft het UWV ook deze aanvraag afgewezen. Het UWV stelde onder meer vast dat onduidelijk is hoe de taken en werkzaamheden op de afdeling financiële administratie organisatorisch zijn ingericht en op welke wijze de taken vanaf november 2019 zijn verdeeld. Ook is onduidelijk waarom er een functie van financial controller is, terwijl de functie van administrateur is komen te vervallen. Deze omstandigheden maken dat werkgever de noodzaak voor het vervallen van de functie van administrateur onvoldoende heeft verantwoord zodat de ontslagaanvraag is afgewezen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens op verzoek van werkgever ontbonden op de a-grond. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Bij tussenbeschikking van 17 maart 2022 (AR 2023-1512) heeft het hof werkgever toegelaten te bewijzen dat de taken en werkzaamheden van werknemer zijn vervallen en/of overgedragen. Er is in dat kader een aantal getuigen gehoord.

*Oordeel*

Het hof is van oordeel dat werkgever niet is geslaagd in de bewijslevering. Volgens werkgever zijn de werkzaamheden waar werknemer de meeste tijd aan spendeerde vervallen. Uit de getuigenverklaringen kan dat echter niet worden afgeleid. Integendeel. Meerdere getuigen

hebben hierover genuanceerd verklaard, in die zin dat niet al die werkzaamheden zijn vervallen, maar (deels) zijn overgenomen. Over diverse taken heeft werkgever aangevoerd dat deze niet zijn vervallen maar sterk in tijd zijn gereduceerd. Uit de getuigenverklaringen kan echter niet worden opgemaakt hoeveel minder tijd er is gespendeerd aan de diverse taken die werknemer uitvoerde. Werkgever heeft zich in de memorie van toelichting op het standpunt gesteld dat de rode draad in de getuigenverklaringen is dat veel werkzaamheden zijn komen te vervallen of veel minder omvangrijk zijn geworden. Het hof wijst werkgever daarop op de bewijsopdracht. Er zijn geen redenen om die eerder geformuleerde bewijsopdracht te nuanceren of daarover nu te oordelen dat het bijgebrachte bewijs meer in algemene zin voldoende is. Evenmin kan worden volstaan met het oordeel dat uit het bijgebrachte bewijs volgt dat het standpunt van werkgever ongeveer wel juist zal zijn. Op grond van het voorgaande is het hof van oordeel dat de arbeidsovereenkomst ten onrechte is ontbonden op de a-grond. Het hof heeft in de tussenbeschikking al overwogen dat de arbeidsovereenkomst evenmin kon worden ontbonden op de h-grond. Ook heeft het hof al beslist dat het hof niet zal overgaan tot herstel van de arbeidsovereenkomst, maar in plaats daarvan een billijke vergoeding zal toekennen. Het hof maakt bij benadering een inschatting van de inkomenssituatie van werknemer wanneer de arbeidsovereenkomst niet zou zijn ontbonden, of wanneer het hof de arbeidsovereenkomst zou hebben hersteld. Die fictieve situatie wordt afgezet tegen de thans bestaande inkomenssituatie. Op grond van die berekening gaat het hof uit van een inkomstenverlies van € 26.550 bruto. Het hof betreft een bedrag van € 13.539 bruto aan pensioenschade in de vergoeding. Ook houdt het hof er in enige mate rekening mee dat het voortdurende streven van werkgever naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst (twee pogingen bij het UWV en daarna het ontbindingsverzoek) een behoorlijke impact op werknemer zal hebben gehad, tegen de achtergrond dat hij lange tijd bij werkgever in dienst is geweest. Om die reden rondt het hof de billijke vergoeding af op € 45.000 bruto.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 14-12-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2023:4154

**Zaaknummer:** 200.296.351\_01

**Rechters:** M. van Ham, R.R.M. de Moor en R.J. Voorink

**Advocaten:** J.M. Pals en H. Barrahmun

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub a BW en 7:683 BW