

RECHTSPRAAK

De reorganisatie omvat een belangrijke inkrimping van de omvang van de werkzaamheden (11% van de werknemers wordt ontslagen) en een belangrijke wijziging in de organisatie. Sprake van adviesplichtig reorganisatiebesluit.*Feiten*

Op 4 december 2023 heeft A, de CEO van Spotify, bekendgemaakt dat wereldwijd ongeveer 17% van de werknemers zal worden ontslagen. Diezelfde dag heeft de afdeling Human Resources (hierna: HR) tijdens een overleg aan de ondernemingsraad meegedeeld dat bij Spotify NL negentien medewerkers zouden worden ontslagen, dat de ondernemingsraad niet zou worden gevraagd daarover op de voet van artikel 25 WOR te adviseren en dat de getroffen medewerkers inmiddels een voorstel voor het sluiten van een vaststellingsovereenkomst (VSO) ter beëindiging van hun arbeidsovereenkomst hadden ontvangen. De ondernemingsraad heeft op 4 en 5 december 2023 verzocht om nadere informatie, om een toelichting van het besluit en om in de gelegenheid te worden gesteld advies uit te brengen. Spotify heeft de verzoeken afgewezen. Op 7 december 2023 heeft de ondernemingsraad de verzoeken herhaald. De ondernemingsraad is vervolgens uitgenodigd voor een overleg op 14 december 2023. In het overleg van 14 december 2023 hebben partijen gesproken over de vraag of het reorganisatiebesluit al dan niet adviesplichtig is op grond van artikel 25 lid 1 onder d en e WOR. Partijen zijn het niet eens geworden. De ondernemingsraad heeft in onderhavige procedure verzocht o.a. te bepalen dat Spotify NL bij afweging van alle betrokken belangen niet in redelijkheid heeft kunnen komen tot het reorganisatiebesluit zonder voorafgaand advies van de ondernemingsraad en Spotify NL op te dragen het besluit in te trekken en alle gevolgen van het besluit ongedaan te maken.

Oordeel

De Ondernemingskamer is met de ondernemingsraad van oordeel dat het hier gaat om een adviesplichtig reorganisatiebesluit. Spotify heeft op 4 december 2023 een wereldwijde reorganisatie aangekondigd. Bij Spotify NL worden negentien van de 172 werknemers ontslagen. Dat betreft een belangrijke inkrimping van de omvang van de werkzaamheden van de onderneming. Het heeft ook zwaarwegende gevolgen: werknemers verliezen hun vaste baan. Spotify NL heeft ondanks aandringen van de ondernemingsraad alleen algemene informatie over de inhoud en gevolgen van het reorganisatiebesluit verstrekt en ook in haar verweerschrift heeft Spotify NL niet veel meer gesteld dan dat zij heeft gekozen om alleen functies boventallig te maken die nauwelijks tot geen impact hebben op het functioneren van

de organisatie zonder dit concreet te maken. Bij die stand van zaken gaat de Ondernemingskamer ervan uit dat, zoals de ondernemingsraad heeft gesteld en ter zitting heeft toegelicht, het reorganisatiebesluit niet alleen een belangrijke inkrimping van de werkzaamheden betreft, maar ook een belangrijke wijziging in de organisatie van Spotify NL. Vast staat dat het reorganisatiebesluit niet aan de ondernemingsraad ter advisering is voorgelegd, laat staan dat dit tijdig en voorzien van voldoende informatie is gebeurd. Volgens vaste rechtspraak van de Ondernemingskamer brengt dit mee dat Spotify NL bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot het reorganisatiebesluit heeft kunnen komen. De verzoeken van de ondernemingsraad worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:3520

Zaaknummer: 10821674

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: R.J. Verweij en A.C. Hansen

Wetsartikelen: 7:629 BW