

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek Netflix om bedrijfseconomische redenen afgewezen na eerdere afwijzing door het UWV. Kantonrechter oordeelt, anders dan het UWV, dat de arbeidsplaats van werkneemster wel is vervallen. Netflix heeft echter onvoldoende gedaan aan herplaatsing.

Feiten

Werkneemster is sinds 30 september 2019 in dienst bij Netflix in de functie van production technologist - imaging workflow (EMEA), tegen een salaris van € 12.500 per maand. Per december 2023 is het PT&O UK-team geïntegreerd in het PT&O EMEA-team, waarvan werkneemster deel uitmaakt(e). Op 4 december 2023 heeft Netflix eerst een e-mail gestuurd aan het EMEA-team, waarin werd aangekondigd dat vanwege veranderingen met het UK-team, een aantal rollen niet meer nodig zijn en drie werknemers, onder wie werkneemster, het bedrijf zullen verlaten. Pas daarna is aan werkneemster een persoonlijke e-mail gestuurd dat haar rol komt te vervallen, en is haar een aanbod gedaan om met een vaststellingsovereenkomst het bedrijf te verlaten. Daarbij is ook medegedeeld dat er al een ontslaaanvraag bij het UWV was gedaan. Op 10 januari 2024 heeft Netflix de volledige ontslaaanvraag ingediend bij het UWV. Op 11 januari 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op dezelfde datum heeft Netflix aan werkneemster een e-mail gestuurd waarin zij wordt uitgenodigd om te kijken naar eventuele functies waarin zij kan worden herplaatst. Bij de e-mail is tevens een overzicht van de vacatures gevoegd. Op 22 januari 2024 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster klachten ervaart die passen bij de huidige situatie, dat dit een normale reactie is op een ongewone situatie, en niet als ziekte wordt gezien als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW. Hij adviseert om een oplossing te zoeken, zo nodig met mediation. Op 25 januari 2024 heeft Netflix een e-mail aan werkneemster gestuurd dat zij nog niets heeft gehoord op de e-mail van 11 januari 2024. Het UWV heeft de ontslaaanvraag op 22 april 2024 afgewezen omdat Netflix haar keuze om juist de functie van werkneemster te laten vervallen onvoldoende heeft verantwoord. Hoewel Netflix en werkneemster daarna nog hebben gesproken over een minnelijke regeling, is er geen oplossing bereikt. Daarop heeft Netflix een ontbindingsverzoek vanwege bedrijfseconomische redenen (a-grond) ingediend voor werkneemster.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Inmiddels is, anders dan het UWV heeft geoordeeld, voldoende gebleken dat er een redelijke grond is voor ontbinding. Netflix heeft toegelicht dat

zij het UK- en EMEA-team heeft samengevoegd en de werkverdeling heeft herbeoordeeld. Ook wijzigen de rapportagelijnen. Deze aanpassingen moeten zorgen voor meer efficiëntie en minder benodigde medewerkers. Daarnaast is volgens Netflix de behoefte aan ondersteuning afgenomen doordat hun partners in het EMEA-gebied de werkwijze en kwaliteitseisen inmiddels beter begrijpen door jarenlange samenwerking. Hierdoor is ook de hoeveelheid werk voor werkneemster verminderd, die betrokken is bij deze ondersteuning. Dit heeft Netflix aannemelijk gemaakt en verantwoord met voldoende uitleg en onderbouwing. Een werkgever heeft immers enige vrijheid bij de inrichting van het werkproces.

Hoewel de functie van werkneemster vervalst, zijn de herplaatsingsinspanningen van Netflix onvoldoende. Er geldt geen resultaatsverplichting, maar de werkgever moet zich actief inzetten, bijvoorbeeld door scholing te bieden. Enkel verwijzen naar vacatures is ontoereikend, zeker binnen grotere concerns. Het is aannemelijk dat de collega van werkneemster geschikt was voor een andere functie, waardoor werkneemster daar niet geplaatst hoefde te worden. Netflix heeft echter te weinig gedaan aan herplaatsing elders. In communicatie met werkneemster ontbreekt aandacht voor mogelijke andere functies en herplaatsing, en er is geen actie ondernomen voor een vergelijkbare functie in Los Angeles. Netflix had zelf meer initiatief moeten nemen, in plaats van afwachtend te zijn en de bal bij werkneemster te leggen. Het ontbindingsverzoek op de a-grond wordt derhalve afgewezen wegens onvoldoende herplaatsingsinspanningen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:6401

Zaaknummer: 11178127 \ EA VERZ 24-564

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: P.G. Vestering, H.H. Leeman en C. Geelen

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW en 7:669 lid 3 sub a BW