

RECHTSPRAAK

werknemer/Loosbrock Europe Trade & Supply BV

Geen kennelijk onredelijk ontslag. Dat er ten tijde van de ontslagvergunningsaanvraag een concrete fusie-intentie bij werkgever bestond, leidt er niet toe dat de opzegging op grond van een valse of voorgewende reden is gedaan. Gevolgencriterium.

Feiten

Werkneemster is sinds 1989 in dienst bij Loosbrock Europe Trade & Supply BV (hierna: Loosbrock). Loosbrock heeft een ontslagvergunning aangevraagd om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te kunnen opzeggen. De aanvraag was gegrond op bedrijfseconomische omstandigheden. Het UWV heeft de vergunning verleend op 25 juni 2013. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat het ontslag kennelijk onredelijk is en veroordeling tot betaling van een schadevergoeding. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen. Tegen dit vonnis komt werkneemster in hoger beroep.

Oordeel

Valse of voorgewende reden

Tussen partijen staat vast dat sprake was van een 'verslechterde financiële situatie' waarin Loosbrock zich bevond ten tijde van de ontslagvergunningsaanvraag. Dat er in de jaren 2009 tot en met 2012 (en overigens ook nog in 2013) aanzienlijke verliezen geleden werden door Loosbrock is dan ook niet in geschil. Werkneemster betoogt dat er sprake was van 'exorbitante privéopnamen' van directeur X, die hebben bijgedragen aan de verslechterde financiële situatie. Werkneemster heeft niet gesteld op welke wijze die opnamen in de financiële verslaglegging van Loosbrock zijn verwerkt. Dat mocht van werkneemster, als financieel manager, wel worden verwacht. Werkneemster ageert verder tegen het al voor de aanvraag van de ontslagvergunning bij Loosbrock bestaande voornemen een fusie tot stand te brengen; voorafgaand aan die fusie diende een personeelsreductie plaats te vinden op verlangen van de beoogde overnemer/fusiepartner (CK). Dat er ten tijde van de ontslagvergunningsaanvraag mogelijk nog steeds een concrete fusie-intentie bij Loosbrock bestond – hetgeen Loosbrock bestrijdt – leidt er niet toe dat de opzegging op grond van een valse of voorgewende reden is gedaan: de bedrijfseconomische omstandigheden van Loosbrock maakten een reorganisatie op dat moment noodzakelijk. Ten tijde van de ontslagvergunningsaanvraag stond Loosbrock

nog steeds op eigen benen, zodat een mogelijke intentie van bestuurder en (indirect) aandeelhouder in de toekomst alsnog te fuseren irrelevant was. Daar komt bij dat niet valt te beoordelen of de beoogde fusie er zou komen zonder het doorvoeren van een reorganisatie. Dat dus uiteindelijk op 2 januari 2015 de beoogde fusie heeft plaatsgevonden verandert dit oordeel niet. Als aangenomen wordt dat dit inderdaad de fusie is waarin (in feite) de activiteiten van Loosbrock betrokken zijn – Loosbrock heeft dit weersproken – dan geldt dat die fusie tot stand is gekomen geruime tijd nadat de reorganisatie, waardoor werkneemster haar baan heeft verloren, voltooid was. Dat in het kader van die transactie is afgesproken dat gevolgen van de transactie terugwerken tot 1 januari 2014, verandert hier niets aan.

Gevolgencriterium

Duidelijk is dat het ontslag voor werkneemster aanzienlijke financiële consequenties heeft. Het feit dat werkneemster twee thuiswonende, studerende kinderen heeft, maakt dat de inkomensverlaging hard zal aankomen. Daar staat tegenover dat Loosbrock al een aantal jaren substantiële verliezen leed en niet uit de rode cijfers kwam ondanks het feit dat wel moeite is gedaan de kosten zoveel mogelijk te reduceren. Werkneemster, die als financieel manager goed zicht moet hebben gehad op de gang van zaken heeft niet gesteld, althans niet onderbouwd, dat de bedrijfsexploitatie door het bestuur van Loosbrock onverantwoord is geweest. Aan de omstandigheid dat er in 2012 is gesproken over een mogelijke fusie heeft werkneemster niet het vertrouwen kunnen ontleenen dat het dus goed zou komen met Loosbrock, en zij haar baan op langere termijn zou kunnen behouden. Integendeel, uit de al eerder genoemde e-mail van 7 oktober 2012 moet, tegen de achtergrond van de op dat moment al gedurende verschillende jaren geleden verliezen, veeleer afgeleid worden dat het noodzakelijk was dat ingrijpende veranderingen in de exploitatie van de handelsonderneming zouden plaatsvinden. De omstandigheid dat werkneemster arbeidsongeschikt was ten tijde van de opzegging van haar arbeidsovereenkomst (en nadien geruime tijd is gebleven) vormt niet een zwaarwegend argument bij de beoordeling van de vraag of het ontslag als kennelijk onredelijk is aan te merken. Dat er door Loosbrock vervolgens – na de aanvraag van de ontslagvergunning en de ontslagaanzegging – geen werk is gemaakt van de re-integratie van werkneemster is zeker niet correct maar ook niet onbegrijpelijk, omdat Loosbrock een zeer kleine onderneming was en uit de beschrijving van de gang van zaken door werkneemster moet worden opgemaakt dat zij het klimaat bij Loosbrock op dat moment zo ervoer dat samenwerking met of begeleiding door X (in het kader van de re-integratie in die uiterst kleine organisatie) niet zeer voor de hand lag. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 22-11-2016

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2016:3375

Zaaknummer: 200.171.147/01

Rechters: H.J. Vetter, D. Aarts en M.L.A. Filippini

Advocaten: M. Lathouwers-van Ekelenburg

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW