

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag om bedrijfseconomische redenen. Uit de Uitvoeringsregels kan niet worden afgeleid dat het UWV, indien niet naar de letter álle gegevens die het UWV van de werkgever verlangt zijn overgelegd, reeds op die grond het verzoek om toestemming dient af te wijzen. Het gaat erom of het UWV voldoende gegevens heeft om het verzoek om toestemming te beoordelen.

Feiten

Werknemer is sinds 2007 in dienst bij werkgever. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer, na daartoe toestemming te hebben verkregen van het UWV, per 1 augustus 2016 opgezegd wegens bedrijfseconomische redenen. Werknemer verzoekt primair herstel van de arbeidsovereenkomst. Subsidiair verzoekt hij een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Ontslag om bedrijfseconomische redenen

Voor de toetsing is niet zozeer van belang wat werkgever in haar brief van 18 maart 2016 aan werknemer heeft geschreven, maar veeleer wat de grondslag is geweest voor het verzoek aan het UWV. Het UWV heeft immers het voorgenomen ontslag getoetst op grond van het aan het UWV gedane verzoek tot het verlenen van toestemming; de brief van 18 maart 2016 is niets anders dan een mededeling van werkgever aan werknemer dat zij bij het UWV een dergelijke aanvraag had gedaan. De brief van 18 maart 2016 is ook geen ontslagbrief. De woordkeuze in die brief is dan ook, anders dan werknemer suggereert, niet beslissend. Met de grondslag van het toestemmingsverzoek aan het UWV is werknemer bekend, aangezien het UWV hem in de gelegenheid heeft gesteld daartegen verweer te voeren en dat verzoek in afschrift aan hem heeft verstrekt. In het verzoek aan het UWV heeft werkgever ‘werkvermindering’ en ‘organisatorische en/of technologische veranderingen’ aangevinkt. Beoordeeld moet dus worden of daarvan sprake is. Werkgever heeft niet aangevinkt het vakje behorende bij ‘slechte of slechter wordende financiële situatie’. Mede gezien de memorie van toelichting bij artikel 7:669 lid 3 onderdeel a en lid 5 BW (*Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 43), waaruit blijkt dat de te verstrekken informatie kan verschillen al naar gelang de bedrijfseconomische reden die wordt aangevoerd en dat het UWV toetst of hetgeen wordt aangevoerd het verzoek om een

ontslagvergunning voldoende ondersteunt, kan uit de Uitvoeringsregels niet worden afgeleid dat het UWV, indien niet naar de letter alle gegevens die het UWV op grond van die Uitvoeringsregels van de werkgever verlangt zijn overgelegd, reeds op die grond het verzoek om toestemming dient af te wijzen. Het gaat erom of het UWV voldoende gegevens heeft om het verzoek om toestemming te beoordelen. Zoals uit de memorie van toelichting blijkt kan per concrete situatie verschillen welke gegevens daarvoor nodig zijn. In dit geval heeft werkgever inzicht gegeven in de oorzaak en de achtergrond van de werkvermindering, door de bijlage bij deel C die werkgever aan het UWV heeft overgelegd en door de brief van 12 april 2016 van werkgever aan het UWV. Daarmee heeft zij tevens een beschrijving gegeven van de organisatorische en/of de technologische veranderingen en een toelichting waaruit blijkt dat zij voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk zijn, alsmede een beschrijving van de gevolgen van die veranderingen voor de verschillende afdelingen, functies enzovoort. Ook de personeelsopbouw over de periode van achttien maanden voorafgaand aan de ontslagaanvraag blijkt uit de procedure bij het UWV, te weten uit de lijst van werknemers en uit het feit dat werkgever ook heeft aangegeven in het najaar van 2015 een ontslagvergunning voor twee werknemers te hebben verkregen. Een organogram heeft zij eveneens overgelegd, terwijl uit de aanvraag voldoende duidelijk wordt dat, behalve het vervallen van de arbeidsplaats van werknemer, geen wijzigingen daarin optreden. De vraag welke activiteiten zijn ondernomen om werk te verkrijgen of te behouden is minder relevant, nu het zwaartepunt van de ontslagaanvraag is gelegen in het efficiënter indelen van het werk door automatisering en herverdeling, waardoor de arbeidsplaats van werknemer is vervallen. Ook de onderbouwde prognose van de omvang van de werkzaamheden voor de komende 26 weken is minder relevant omdat uit de toelichting van werkgever blijkt dat het administratieve werk van werknemer deels verdwijnt doordat de orderafwerking wordt verplaatst naar het magazijn, een deel daarvan verdwijnt doordat orders rechtstreeks via de webshop worden geplaatst en het overige werk aan werknemers op een ander niveau wordt overgedragen. Daaruit vloeit voort dat sprake is van een structurele verandering. Wat de omvang van de urenvermindering is, in welke functies daardoor arbeidsplaatsen moeten komen te vervallen, alsmede om hoeveel arbeidsplaatsen het gaat en waarom juist dit aantal en de verdeling van de eventueel resterende werkzaamheden, volgt in wezen linea recta uit de toelichting op de aanvraag.

Unieke functie

Werkgever heeft voldoende onderbouwd dat de functie van werknemer uniek is. Werknemer heeft in wezen erkend dat de functie van X niet met de zijne uitwisselbaar is, waar hij voor het UWV heeft aangevoerd dat hij zo'n 40 tot 50% van haar werk na enige inwerktijd zou kunnen overnemen. Werknemer heeft voorts niet betwist dat zijn functie is ingedeeld in functiegroep 6/7 en die van X in functiegroep 9/10. Hiermee is voldoende duidelijk dat geen sprake is van uitwisselbare functies. Het feit dat een deel van de werkzaamheden van werknemer na diens vertrek wordt opgevangen door X en het feit dat werknemer werkzaamheden kon doen die ook X wel deed, maakt dat niet anders. Hetzelfde geldt voor het feit dat een deel van de werkzaamheden van werknemer is verplaatst naar het magazijn. Het feit dat deze

werkzaamheden thans in het magazijn worden verricht, maakt de functies van werknemer en die van de magazijnmedewerkers nog niet uitwisselbaar. Werknemer heeft dat overigens ook niet gesteld. Dat betekent dan ook dat niet van belang is of het aantal magazijnmedewerkers is toegenomen of niet. Volgt afwijzing van de vorderingen van werknemer.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-03-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:2508

Zaaknummer: 200.205.372

Rechters: A.E.B. ter Heide, M.E.L. Fikkers en D.H. de Witte

Advocaten: E.F. Seunke en M.P.A. Oogjen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel a BW, 7:669 lid 5 BW, 7:682 BW, 11 Ontslagregeling en 13 Ontslagregeling