

RECHTSPRAAK

werkneemster/Bravilor Bonamat B.V.

Werkgever heeft arbeidsovereenkomst opgezegd met toestemming UWV. Verzoek werkneemster om herstel arbeidsovereenkomst/billijke vergoeding afgewezen. Aannemelijk dat sprake is van redelijke grond wegens verval arbeidsplaats vanwege bedrijfseconomische omstandigheden.

Feiten

Werkneemster is op 4 september 2000 als productiemedewerker in dienst getreden bij Bravilor Bonamat B.V. (hierna: 'Bravilor'). Met ingang van 1 januari 2010 vervult werkneemster de functie van Assembly Assistent. Op 3 februari 2017 heeft Bravilor aan het UWV toestemming gevraagd voor opzegging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster. Daarbij heeft Bravilor gesteld dat de functie van werkneemster vanwege bedrijfseconomische omstandigheden komt te vervallen. In een beslissing van 22 maart 2017 heeft het UWV de door Bravilor gevraagde toestemming geweigerd. Bravilor heeft op 15 december 2017 bij de kantonrechter een verzoek ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Bij beschikking van 6 februari 2018 heeft de kantonrechter dit verzoek afgewezen. Op 13 februari 2018 heeft Bravilor opnieuw toestemming aan het UWV gevraagd voor opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen, wegens bedrijfseconomische redenen. Bij besluit van 27 maart 2018 heeft het UWV de gevraagde toestemming verleend. Bij brief van 29 maart 2018 heeft Bravilor de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 juli 2018. Werkneemster verzoekt de kantonrechter Bravilor te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen, op grond van artikel 7:682 lid 1 sub a BW.

Oordeel

De kern van deze zaak is dus de vraag of Bravilor voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij op grond van bedrijfseconomische motieven heeft mogen besluiten tot het laten vervallen van de functie van Assembly Assistent, en dat herplaatsing van werkneemster binnen een redelijke termijn niet mogelijk is. De kantonrechter beantwoordt deze vragen bevestigend. Werkneemster klaagt zich over de snelheid waarmee het UWV de beslissing heeft genomen en voert aan dat Bravilor in de tweede UWV-procedure geen nieuwe feiten naar voren heeft gebracht. Wat daar ook van zij, dit leidt op zichzelf niet tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst moet worden hersteld. De kantonrechter moet in de onderhavige, op

artikel 7:682 BW gebaseerde, procedure zelfstandig toetsen of Bravilor terecht heeft opgezegd wegens het bestaan van een redelijke grond voor ontslag zoals hiervoor omschreven, en of herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Daarbij worden ook in aanmerking genomen de nadere regels die gelden met betrekking tot een redelijke grond voor ontslag, zoals de Ontslagregeling en nadere uitvoeringsregels. De kantonrechter toetst in de artikel 7:682 BW-procedure niet of de procedure bij het UWV volgens de regels en naar behoren is verlopen. Overigens is nergens uit gebleken dat de snelheid van de procedure bij het UWV heeft geleid tot een foutieve beslissing of daarop anderszins van invloed is geweest. Verder is de kantonrechter van oordeel dat tussen het eerste en het tweede verzoek wel nieuwe feiten aannemelijk zijn geworden c.q. dat het tweede verzoek van Bravilor beter is onderbouwd. Onbetwist is dat Bravilor bij de tweede UWV-procedure nieuwe stukken in het geding heeft gebracht, waaronder het document 'Professionalisering Operations'. Hoewel dit stuk dateert van vóór de eerste ontslagaanvraag stond het Bravilor vrij dit alsnog in het geding te brengen. Verder is er voor de kantonrechter geen reden om aan te nemen dat dit document later is opgemaakt dan gedateerd, en dus vals is, zoals werkneemster suggereert. Bovendien betwist werkneemster niet dat de inhoud van dit document op zichzelf juist is. De kantonrechter is van oordeel dat Bravilor in redelijkheid heeft kunnen besluiten tot het aanpassen van haar ondernemingsstructuur. Bravilor heeft voldoende inzichtelijk gemaakt dat de functie van Assembly Assistent is komen te vervallen vanwege maatregelen die om bedrijfseconomische redenen nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering. Bravilor heeft haar stellingen gemotiveerd en aan de hand van stukken onderbouwd. Daarnaast herhaalt de kantonrechter dat Bravilor als werkgeefster een zekere keuzevrijheid toekomt in hoe zij haar werkprocessen en verdeling van taken in functies wenst in te richten. Bravilor heeft daarbij voldoende inzicht verschaft en de gemaakte keuzes voldoende verantwoord. Daarmee is de redelijke grond van opzegging als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub a BW voldoende komen vast te staan.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:7697

Zaaknummer: 6936518 \ OA VERZ 18-64

Rechters: S.B. Rip

Advocaten: R.A.A. Kool

Wetsartikelen: 611d Rv, 7:682 lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub a BW, 7:682 lid 1 sub b BW, 7:669 lid 1 BW, 25 WOR, 9 Ontslagregeling en 10 Ontslagregeling