

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Ontbindingsverzoek op a-grond afgewezen omdat werkgeefster niet voldoende aannemelijk heeft kunnen maken waarom uitbesteding bijdraagt aan een doelmatige bedrijfsvoering. Hoge stel- en motiveringsplicht voor werkgever als gevolg van beleidsvrijheid van ondernemerschap.

Feiten

Werkneemster werkt als collectiemanager bij werkgeefster (bibliotheek). Werkgeefster gaat over tot reorganisatie wegens bedrijfseconomische redenen. Werkgeefster vraagt toestemming voor het ontslag van werkneemster aan het UWV, maar deze wordt geweigerd omdat werkgeefster niet aannemelijk heeft gemaakt dat de beslissing die aan het verval van de arbeidsplaats van werkneemster ten grondslag ligt noodzakelijk is in het belang van een doelmatige bedrijfsvoering. Werkgeefster dient daarop een ontbindingsverzoek in op de a-grond.

Oordeel

Uit de wetsgeschiedenis volgt dat de kantonrechter bij zijn beoordeling dient te toetsen aan dezelfde (wettelijke) criteria als die voor het UWV gelden. De kantonrechter overweegt dienaangaande als volgt. Vooropgesteld wordt dat het een werkgever vrij staat om voor een bepaalde bedrijfsvoering en inrichting van zijn onderneming te kiezen, ook als dat leidt tot een organisatieverandering met verlies van arbeidsplaatsen. Bij de toetsing van die keuze past dan ook een zekere mate van terughoudendheid, maar de werkgever moet zich wel voor zijn keuze verantwoorden door onder meer het structureel vervallen van arbeidsplaatsen te bewijzen. Werkgeefster heeft aangevoerd dat het verval van de functie een combinatie is van bedrijfseconomische redenen: naast de noodzaak tot bezuinigingen dient de bibliotheek zich aan te passen aan de markt, waardoor zij op een efficiënte en effectieve wijze kennis krijgt van haar markt en daar ook tijdig op kan inspringen. Daarbij heeft zij toegelicht dat de reden is om kosten en opbrengsten in evenwicht te brengen om de ontwikkelingen in samenleving, technologie en de markt te kunnen volgen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster voldoende heeft onderbouwd dat sprake is van structurele financiële problemen. De noodzaak tot bezuinigingen is daarmee voldoende aangetoond. Hoewel werkneemster heeft aangetoond dat er ook andere bezuinigingen mogelijk zijn dan de bezuinigingen op personeelskosten, dient er gelet op de beleidsvrijheid van de werkgever uit te worden gegaan van de noodzaak

tot bezuinigingen op personeelskosten. Wel dient de kantonrechter de vraag te beantwoorden of een (de noodzaak te bezuinigen op personeelskosten) en ander (de wens het collectiemanagement anders in te richten, te weten via uitbesteding) noodzakelijkerwijs het vervallen van de functie van collectiemanager met zicht brengt. Hoewel werkgeefster heeft aangetoond dat een deel van de werkzaamheden die horen bij de functie van collectiemanager worden uitbesteed, heeft zij nagelaten – terwijl dit wel van haar mocht worden verwacht – concreet te onderbouwen welke taken nu precies zullen vervallen, welke taken nu precies aan welke werknemers zullen worden overgedragen, wat dit betekent voor de belasting en functie vervulling van die andere werknemers en of die andere werknemers voldoende toegerust zijn voor die taken. Ook heeft zij slechts een zeer beperkte en ruwe begroting gegeven van het aantal uren dat met die taken is gemoeid. Dat de uitbesteding (en het daarmee gepaard gaande vervallen van arbeidsplaatsen) bijdraagt aan een doelmatige bedrijfsvoering is daarom onvoldoende aannemelijk gemaakt. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek af.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-09-2018

Zaaknummer: 7065682