

RECHTSPRAAK

werknemer/VWE Automotive Solutions B.V.

Verzoek om werkgever te bevelen tot herstel arbeidsovereenkomst na reorganisatieontslag afgewezen. VWE heeft een zekere beleidsvrijheid haar onderneming zo in te richten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn verzekerd is.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2008 voor de duur van een jaar in dienst getreden bij VWE in de functie van productmanager. De arbeidsovereenkomst is aansluitend voor onbepaalde tijd voortgezet. Het UWV heeft bij besluit van 22 april 2016 toestemming verleend aan VWE tot opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen wegens omstandigheden van bedrijfseconomische aard. VWE heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 juni 2016. In eerste aanleg verzocht werknemer de kantonrechter VWE te veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht per 1 juni 2016, omdat geen sprake was van een situatie waarin ontslag wegens een bedrijfseconomische reden gerechtvaardigd is. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk gemaakt dat de verandering van organisatiestructuur nodig was voor een betere positionering op de markt en niet aannemelijk gemaakt dat dat herplaatsing van werknemer binnen de redelijke termijn in een andere passende functie mogelijk was, ook niet na herscholing. Tegen deze beslissing komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

De ondernemingsraad heeft laten weten de benodigde verandering van de organisatiestructuur om zichzelf beter te kunnen positioneren op de markt te onderschrijven en het belang van de nieuwe functie propositiemanager om het succes van de proposities te vergroten te onderkennen. Het hof stelt voorop dat VWE een zekere beleidsvrijheid heeft haar onderneming zo in te richten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn verzekerd is. Met inachtneming hiervan acht het hof voldoende aannemelijk gemaakt dat de onder artikel 7:669 lid 3 sub a BW bedoelde redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst zich hier voordoet. Kennelijk heeft het UWV in zijn beslissing op de ontslagaanvraag geoordeeld dat de functies van productmanager en propositiemanager niet onderling uitwisselbaar zijn en dat van schending van het afspiegelingsbeginsel dan ook geen sprake is. Het hof onderschrijft hetgeen het UWV daartoe heeft overwogen. Partijen twisten

over de rol die VWE heeft gespeeld bij het onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden voor werknemer. Werknemer wijst in dat verband naar een stuk genaamd 'Meerwaarde werknemer voor VWE' uit 2016 waarin niet bestaande functies staan voor werknemer die gecreëerd zouden moeten worden. VWE heeft uiteengezet aan deze functie geen behoefte te hebben. Dat VWE reeds voor het ingaan van de redelijke termijn tot de conclusie kwam dat voor werknemer geen passende functies beschikbaar waren of zouden komen, rechtvaardigt niet de conclusie dat VWE zelf niets heeft ondernomen. Het is waar dat de redelijke termijn aanvangt op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging, maar daarmee is niet gezegd dat VWE niet voordien een goede inschatting heeft kunnen maken van de herplaatsingsmogelijkheden gedurende die termijn. In dit verband heeft VWE naar voren gebracht dat zij in januari 2016 goed kon overzien of passende functies beschikbaar zouden komen. Het hof ziet geen grond hierover anders te oordelen. Het hof acht het verweer van VWE dat de functie van online marketeer en business controller geen passende functies betreft gegrond. Voor het hof weegt zwaar dat te weinig aanknopingspunten bestaan om te kunnen aannemen dat de functie-eisen zoals geformuleerd in het profiel aansluiten bij de opleiding en ervaring van werknemer. Dat werknemer na beperkte her-, om- of bijscholing binnen de afdeling Finance de functie van business controller zou kunnen vervullen, is op basis van de door hem gegeven toelichting niet aannemelijk geworden. Werknemer heeft voorts betoogd dat 'DAT' juridisch en praktisch tot de organisatie van VWE behoorde, dat werknemer eerder als 'productmanager DAT' heeft gefunctioneerd, dat deze werkzaamheden zijn overgenomen door persoon A en dat de functie vervolgens 'merkspecialist DAT' is gaan heten. Doordat persoon A niet meer als productmanager te boek zou staan, kon VWE het afspiegelingsbeginsel omzeilen. Het hof acht voldoende aannemelijk gemaakt dat VWE geen zeggenschap heeft op het aannamebeleid van personeel bij DAT NL. Daaraan kan nog worden toegevoegd dat VWE ook in feitelijke zin geen bemoeienis heeft daarmee. Dat werknemer, in dienst van VWE, ten behoeve van DAT-producten werkzaamheden heeft verricht, is hier zonder betekenis. Het voorgaande voert het hof tot de conclusie dat geen grond bestaat persoon A te betrekken bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikkingen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 25-06-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:2141

Zaaknummer: 200.240.597/01

Rechters: H.T. van der Meer, R.J.F. Thiessen en D. Kingma

Advocaten: J. de Haan en A.G.M. Lieshout

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 5 BW, 9 Ontslagregeling en 10 Ontslagregeling