

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de a-grond afgewezen. Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd dat de organisatorische verandering het nodig maakt dat de functie en arbeidsplaats van werknemer komen te vervallen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2018 in dienst bij JLG EMEA B.V. (hierna: JLG) in de functie van Director of Global Procurement and Supply Chain EMEA (hierna Director GPSC), met een salaris van € 11.959,88 bruto per maand exclusief emolumenten. JLG maakt onderdeel uit van de internationale Oshkosh groep. Oshkosh is een Amerikaans concern en JLG fungeert in Nederland als Regional Headquarters for Acces Equipment Manufacturer binnen Oshkosh. Op 6 februari 2020 heeft JLG een voorlopige ontslagvergunning bij het UWV ingediend voor werknemer. Op 7 februari 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en JLG, waarin JLG aan werknemer heeft medegedeeld dat zijn functie zal komen te vervallen vanwege organisatorische veranderingen ('kostenbesparende en efficiëntieoverwegingen'). Na dit gesprek is werknemer op non-actief gesteld. Enkele dagen later, op 10 februari 2020, heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 6 maart heeft JLG een volledige ontslagaanvraag bij het UWV ingediend en toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens bedrijfseconomische redenen op te zeggen. Deze ontslagaanvraag is door het UWV op 20 mei 2020 afgewezen, omdat de bedrijfseconomische noodzaak voor het ontslag van werknemer niet aannemelijk was. JLG verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de a-grond (bedrijfseconomische omstandigheden). Werknemer stelt dat geen sprake is van een voldragen a-grond.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat het JLG vrijstaat om voor een bepaalde bedrijfsvoering en inrichting van haar 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 JLG moet zich wel voor haar keuze verantwoorden door aannemelijk te maken dat het verval van de functie van Director GPSC nodig is voor een doelmatige bedrijfsvoering. JLG stelt dat reorganisatie is ingegeven door kostenbesparings- en efficiëntieoverwegingen. Een aanpassing van de organisatiestructuur om doelmatiger te kunnen werken, zoals JLG beoogt, valt binnen de hiervoor genoemde vrijheid. De kantonrechter is echter van oordeel dat JLG onvoldoende heeft onderbouwd dat de organisatorische verandering het nodig maakt dat de functie en de arbeidsplaats van

werknemer komen te vervallen. Zo is onduidelijk wanneer én waarom de beslissing tot deze reorganisatie is genomen. Stukken waaruit blijkt dat JLG een weloverwogen besluit heeft genomen tot reorganisatie van de GPSC-divisie waarbij wordt uiteengezet dat de functie van werknemer daardoor zou moeten komen te vervallen, ontbreken. Wat de noodzaak tot deze reorganisatie betreft, heeft JLG thans gesteld dat de vraag naar hoogwerkers vanaf 2019 wereldwijd structureel is gedaald en er sindsdien verliezen worden geleden in dit segment. Deze stelling is niet onderbouwd. De in het geding gebrachte interne cijfers over het verschil in verkopen in de laatste drie maanden van 2018 en die van 2019 geven onvoldoende informatie nu onduidelijk is hoe deze cijfers zich verhouden tot de financiële situatie van JLG, en historische financiële (kern)gegevens (en prognoses) niet in het geding zijn gebracht. JLG beroept zich verder op negatieve marktontwikkelingen. Waarom de daaruit voortvloeiende efficiëntie- en kostenbesparingsmaatregelen tot deze reorganisatie moest leiden, is niet toegelicht. Het is aan JLG de oorzaak en de achtergrond van de reorganisatie duidelijk te maken, alsmede de gevolgen daarvan voor de arbeidsplaatsen. Daarbij dient zij eveneens de verdeling van de (resterende) werkzaamheden inzichtelijk te maken. De ingebrachte (ongedateerde) presentaties met organogrammen waaruit blijkt dat een managementlaag is weggesneden, geven gelet op de gemotiveerde betwisting van werknemer dat zijn taken zijn verdwenen, onvoldoende duidelijkheid op dit punt. De conclusie van het voorgaande is dat een redelijke grond ontbreekt. Het verzoek van JLG tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal dan ook worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:11768

Zaaknummer: 8661780 AO VERZ 20-115

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: M.B. Kerkhof, A. Ozcelik en H. den Besten

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:669 lid 3 sub a BW