

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden toegewezen. Werkgever heeft bedrijfseconomische noodzaak voldoende duidelijk gemaakt, ook al was over 2020 geen negatief resultaat geboekt.*Feiten*

Werknemer is op 1 mei 2018 in dienst getreden bij werkgever in de functie van Business Analysis & Process Consultant (hierna: BAPC). Op 4 september 2020 heeft werkgever het UWV verzocht om werknemer te mogen ontslaan wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Bij besluit van 17 december 2020 heeft het UWV de verzochte toestemming geweigerd. Het UWV geeft aan dat het van oordeel is dat werkgever voldoende heeft onderbouwd dat hij vanwege een slechte of slechter wordende financiële situatie is genooddaakt tot het nemen van maatregelen in de personele sfeer, maar dat werkgever onvoldoende heeft aangetoond dat het voorgenomen ontslag van werknemer ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering. Het voorstel van werknemer om twee interne medewerkers (onder wie zichzelf) te laten meelopen in het project, waardoor veel kosten kunnen worden bespaard en kennis voor de toekomst kan worden geborgd, is door werkgever onbesproken gelaten. Dit klemmt, omdat werknemer zijn voorstel nader heeft onderbouwd met een kostenargument en een kennisargument. Om die reden wordt de zienswijze van werknemer gevolgd. Het UWV is van oordeel dat het niet aannemelijk is dat werknemers arbeidsplaats om bedrijfseconomische redenen dient te vervallen om een doelmatige bedrijfsvoering te bereiken. Werkgever verzoekt de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden.

Oordeel

Werkgever heeft volgens de kantonrechter voldoende (met stukken) onderbouwd dat de coronacrisis heeft geleid tot een sterke daling in de resultaten. Het feit dat werkgever over 2020 geen negatief resultaat heeft geboekt, hoeft niet in de weg te staan aan een reorganisatie. Voldoende is onderbouwd dat het financieel slechter ging en dat er een noodzaak was om kostenbesparende maatregelen te nemen. Ook het feit dat de gevolgen van de coronacrisis wellicht tijdelijk zijn, maakt niet dat werkgever geen kostenbesparende maatregelen mag nemen. Werkgever moet immers de kans krijgen om zijn schade te beperken en te voorkomen dat de continuïteit van het bedrijf in gevaar komt. Nu de kostenbesparing op de ICT-afdeling niet geheel kon worden gerealiseerd door het verminderen van externe uitgaven, is ervoor gekozen om twee arbeidsplaatsen te laten vervallen. Volgens werkgever is de functie van

werknemer niet noodzakelijk voor de kritische bedrijfsprocessen en kan een efficiëntieslag worden gemaakt, zodat in de toekomst ook met minder BAPC's kan worden gewerkt. De kantonrechter is op basis van het voorgaande van oordeel dat werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat er een bedrijfseconomische noodzaak is om kosten te besparen en dat hij op de ICT-afdeling geen andere mogelijkheid heeft dan het laten vervallen van de twee arbeidsplaatsen, waaronder die van werknemer. De redelijke grond staat daarmee vast. Tevens heeft werkgever volgens de kantonrechter voldoende onderbouwd dat herplaatsing niet mogelijk is. Het verzoekt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 6.988,56 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:3785

Zaaknummer: 9033687 \ VZ VERZ 21-1979

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: M.K.A.C. van der Werf

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