

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft arbeidsovereenkomst werkvoorbereider terecht – en met toestemming UWV – opgezegd wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Werkgever heeft aannemelijk gemaakt dat verval van arbeidsplaats werknemer noodzakelijk is en dat herplaatsing niet mogelijk is.

Feiten

Werknemer (64 jaar oud) is op 1 november 2007 in dienst getreden bij werkgeefster, een kleinschalig gespecialiseerd metaalbewerkingsbedrijf. Werknemer had laatstelijk de functie van werkvoorbereider. Werknemer is eind november 2021 vrijgesteld van werk. Op 24 maart 2022 heeft het UWV werkgeefster toestemming gegeven de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Het UWV oordeelt dat sprake is van een redelijke grond voor ontslag, te weten verval van de arbeidsplaats van werknemer door verminderde bedrijfsresultaten, de daardoor verslechterde financiële situatie en werkvermindering. Werkgeefster heeft aannemelijk gemaakt dat voor de doelmatige bedrijfsvoering het verval van de arbeidsplaats van werknemer noodzakelijk is en dat herplaatsing niet mogelijk is, aldus UWV. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 mei 2022. Werknemer heeft in eerste aanleg een verklaring voor recht verzocht dat de opzegging heeft plaatsgevonden zonder redelijke grond, alsmede toekenning van een billijke vergoeding, achterstallig salaris en een bedrag aan te weinig betaalde transitievergoeding. De kantonrechter heeft alle verzoeken afgewezen (zie AR 2022-1162). Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Aan de hand van de in de UWV-procedure door werkgeefster overgelegde stukken, waaronder de verkorte jaarrekeningen 2019 en 2020, de winst- en verliesrekening & balans van 2019 t/m 2021, stukken over de liquiditeit en winst/verlies bij ongewijzigd en gewijzigd beleid, overzichten van de orders over 2019 t/m 2021 en van de in 2022 openstaande orders en de prognose voor 2022, de aangiften vennootschapsbelasting 2019 en 2020 en de verkorte balansen 2020 en 2021 van de holding, is voldoende aannemelijk geworden dat er een bedrijfseconomische noodzaak is om de arbeidsplaats van werknemer te laten vervallen. Dit geldt zowel voor de door werkgeefster gestelde slechte of slechter wordende financiële situatie als voor de werkvermindering. Het hof sluit zich aan bij de toelichting van het UWV. Van een verkeerde presentatie van de cijfers door werkgeefster is geen sprake. Hetgeen werknemer naar voren heeft gebracht over vermeend ‘onderhanden werk’ dat ten onrechte niet in de cijfers zou zijn opgenomen is door hem onvoldoende

concreet voorgesteld. Tot slot heeft werknemer nog als verweer gevoerd (tegen de door het UWV voor waar aangenomen werkvermindering) dat er altijd meer dan voldoende werk was en dat hij zelfs veel overuren draaide. Dat laatste is echter niet vast komen te staan in deze procedure. Bovendien had werknemer maar vier uur per week nodig voor de administratieve taken die hij aan het eind van zijn dienstverband nog verrichtte. Alleen daaruit blijkt al dat er wel degelijk sprake was van werkvermindering (gerelateerd aan het aantal uren dat werknemer in dienst was). Al met al slagen de verweren van werknemer niet en luidt de conclusie dat sprake is van een voldragen a-grond en daarmee ook dat er geen plaats is voor een billijke vergoeding. Afwijzing van de verzoeken volgt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 21-11-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:3582

Zaaknummer: 200.301.226/01

Rechters: H.T. van der Meer, F.J. van de Poel en E. Verhulp

Advocaten: W. Hovingh en B.M. Dijkstra

Wetsartikelen: 7:682 BW