

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de a-grond van een directeur die via payrollconstructie werkzaam was bij een internationaal bedrijf. Herplaatsing ligt niet in de rede. De formele werkgever kan herplaatsing van werknemer niet afdwingen bij de materiële werkgever.

Feiten

WorkForSafeguard B.V. (hierna: Safeguard NL) detacheert personeel en is onderdeel van Safeguard Global. MariaDB levert databasesystemen, werkt wereldwijd, maar heeft geen vestiging in Nederland. In 2021 startte MariaDB de Partners & Alliances Group en zocht een Director voor de regio EMEA. Werknemer is op 2 augustus 2021 op basis van een payrollconstructie in dienst getreden bij Safeguard NL in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op grond van die arbeidsovereenkomst verrichtte werknemer werkzaamheden voor MariaDB in de functie van Director Partners & Alliances EMEA. In februari 2022 heeft MariaDB werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. Safeguard heeft werknemer in maart 2022 geïnformeerd dat zijn opdracht bij MariaDB zou eindigen. Safeguard heeft een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, maar deze is afgewezen omdat Safeguard onvoldoende inzichtelijk heeft gemaakt hoe MariaDB tot haar besluit is gekomen. Hierna heeft de werkgever een ontbindingsverzoek gedaan op de a-grond, dat door de kantonrechter is afgewezen. Safeguard NL, die stelt dat inmiddels de hele afdeling is opgeheven, komt van deze beschikking in beroep. Het geschil beperkt zich tot de vraag of sprake is van een redelijke grond tot ontbinding (primair de a-grond), of herplaatsing mogelijk is en – als tot ontbinding wordt besloten – op welke vergoedingen werknemer dan aanspraak kan maken.

*Oordeel**A-grond*

Het hof overweegt dat tussen partijen niet in geschil is dat partijen een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht met elkaar zijn aangegaan. Dat betekent dat het enkele feit dat de opdrachtgever van Safeguard NL een buitenlands bedrijf is, niet betekent dat het Nederlandse (bewijs)recht niet van toepassing is of dat werknemer geen beroep kan doen op Nederlandse ontslagbescherming. Het feit dat Nederlands recht van toepassing is, betekent echter niet per definitie dat de buitenlandse onderneming haar bedrijfseconomische afwegingen moet maken op de wijze die in Nederland gebruikelijk is. Wel zal de onderneming voldoende aannemelijk moeten maken dat de arbeidsplaats is vervallen als gevolg van maatregelen die vanwege

bedrijfseconomische omstandigheden zijn getroffen voor een doelmatige bedrijfsvoering. Naar het oordeel van het hof is aan dit criterium voldaan. Safeguard NL heeft voldoende aannemelijk gemaakt en met bescheiden, dat de Partner & Alliances-group inmiddels is opgeheven in het kader van een kostenreductie van 8%. Het partnerprogramma werd opgeheven en de overgebleven activiteiten van de Partners & Alliances-group zijn ondergebracht bij de salesafdelingen. Daarmee staat vast dat – in ieder geval in februari 2023 – de functie van Director Partner & Alliances is vervallen. Het hof overweegt, dat – gelet op de payrollconstructie, terwijl MariaDB volhoudt dat er geen passende functies zijn voor werknemer – afwijzing van de gevraagde ontbinding omdat herplaatsing mogelijk zou zijn, niet in de rede ligt. Safeguard NL kan immers herplaatsing van werknemer niet afdwingen bij MariaDB. Daarbij komt dat de verhoudingen tussen werknemer en MariaDB ernstig te wensen overlaten. Gelet op de positie van de vicepresident, in combinatie met de omvang van MariaDB en het functieniveau van werknemer, acht het hof het evenmin reëel te veronderstellen dat een passende functie te vinden is, waar deze ernstig verstoorde arbeidsrelatie geen rol speelt. Anders dan werknemer meent, rust niet (ook) op Safeguard NL als payrollwerkgever de plicht om na te gaan of er bij andere aangesloten werkgevers vacatures zijn of op korte termijn vrijkomen. Ingevolge artikel 20 aanhef en onder a van de Ontslagregeling, wordt de payrollwerknemer voor de toepassing van paragraaf 3 immers geacht in dienst te zijn bij de opdrachtgever (in casu MariaDB). De conclusie is dus dat sprake is van een voldragen a-grond, terwijl herplaatsing niet in de rede ligt.

Billijke vergoeding

Op een billijke vergoeding bestaat pas recht als er ook een causaal verband bestaat tussen dat verwijtbaar handelen en het einde van de dienstbetrekking. Het hof oordeelt dat de functie van werknemer in februari 2023 is vervallen vanwege een kostenreductie van 8%, waardoor zijn dienstverband zou zijn beëindigd, ook als hij niet in februari 2022 op non-actief was gesteld. Safeguard NL/MariaDB ontkende gemotiveerd de mogelijkheid tot herplaatsing voor werknemer, wat hij onvoldoende aannemelijk maakte. Gezien de krimp bij MariaDB, het hoge aantal herplaatsingskandidaten met partnerservaring, en werknemers specifieke rol en salaris, acht het hof herplaatsing onwaarschijnlijk. Er is geen causaal verband tussen het einde van de arbeidsovereenkomst en het verwijtbaar handelen van MariaDB. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 04-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:853

Zaaknummer: 200.332.122/01

Rechters: M.J. van der Ven, R.S. van Coevorden en K. Redeker

Advocaten: J. Niezen en R.C.M. Klatten

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub a BW, 7:671b BW, 7:682 BW, 7:683 BW en 20 Ontslagregeling