

RECHTSPRAAK

Werkgeefster verzoekt na weigering UWV de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, omdat de arbeidsplaats van werknemer wegens bedrijfseconomische omstandigheden is komen te vervallen.

Feiten

Wilco B.V. is een onderneming gespecialiseerd in het drukken van boeken, tijdschriften, catalogi en kalenders. Bij Wilco zijn 329 mensen in dienst. Wilco is onderdeel van Wilco Beheer B.V. Tot 2021 beschikte Wilco over een drukkerij in Meppel, waar werknemer werkzaam is. Deze drukkerij is eind 2021 gesloten. In Meppel is een satellietkantoor met negen werkplekken overgebleven. Werknemer is daar werkzaam als prepress medewerker, tegen een salaris van € 3.662,40 bruto per maand exclusief 8% vakantiebijslag. Er is sprake van opvolgend werkgeverschap. De cao Grafimedia is van toepassing. Wilco heeft op 22 januari 2024 bij het UWV een ontslaaanvraag voor werknemer ingediend op grond van bedrijfseconomische gronden, te weten werkvermindering en organisatorische of technologische veranderingen. Het UWV heeft de aanvraag afgewezen omdat onvoldoende aannemelijk is gemaakt dat de werkzaamheden binnen de afdeling prepress zodanig zijn afgenomen of gaan afnemen dat daarmee de arbeidsplaats van werknemer dient te vervallen. Wilco verzoekt vervolgens de ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat door concurrentie van lagelonenlanden en digitalisering sprake is van een structurele daling in het werkaanbod bij Wilco, wat heeft geleid tot een omzetsdaling van € 94 miljoen (in 2022) naar € 90 miljoen (in 2023). Wilco heeft ter onderbouwing van haar standpunt verwezen naar de voorlopige jaarstukken 2023 en een financieel overzicht per april 2024 met een prognose voor de komende 26 weken. Wilco verwacht dat de krimp structureel blijft. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de ontslaaanvraag prematuur is (geen toepassing art. 7.2 Cao en geen adviesaanvraag art. 25 WOR), Wilco onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het verval van zijn arbeidsplaats noodzakelijk is in het belang van een doelmatige bedrijfsvoering en dat het afspiegelingsbeginsel niet op de juiste wijze is toegepast.

Oordeel

Geen sprake van een premature ontslaaanvraag?

De kantonrechter overweegt dat artikel 7.2 van de cao bepaalt dat de werkgever verplicht is de werknemersorganisaties, die partij zijn bij de cao, tijdig dat wil zeggen voordat tot uitvoering van een plan tot reorganisatie wordt overgegaan, in kennis te stellen van een plan tot reorganisatie. In het onderhavige geval is Wilco voornemens om slechts één werknemer te ontslaan. Nu er geen sprake is van een reorganisatie, is de bepaling in het onderhavige geval

niet van toepassing. De kantonrechter overweegt dat op grond van artikel 25 lid 1 aanhef en onder e Wet op de ondernemingsraden de Ondernemingsraad door de ondernemer in de gelegenheid gesteld moet worden om advies uit te brengen over elk door de ondernemer voorgenomen besluit tot een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming dan wel in de verdeling van de bevoegdheden binnen de onderneming. Naar het oordeel van de kantonrechter is hiervan geen sprake bij het vervallen van een arbeidsplaats van één van de 355 werknemers binnen een onderneming.

Is er sprake van een redelijke grond voor ontbinding?

De kantonrechter is van oordeel dat de beoordeling van de in deze procedure aangevoerde ontbindingsgrond - de a-grond - niet moet worden gezien als een hoger beroep tegen de beslissing van het UWV. Dat betekent dat er in deze ontbindingsprocedure nieuwe feiten en omstandigheden naar voren kunnen worden gebracht die bij de beoordeling kunnen worden betrokken en dat aansluiting moet worden gezocht bij de bepalingen van de Ontslagregeling en de daarop gebaseerde regelgeving waaronder Uitvoeringsregels. Uitgangspunt is dat het een werkgever vrij staat om voor een bepaalde bedrijfsvoering en inrichting van zijn onderneming te kiezen, ook als dat leidt tot een organisatieverandering met verlies van arbeidsplaatsen. De kantonrechter is van oordeel dat Wilco in voldoende mate heeft aangetoond dat de arbeidsplaats van werknemer dient te komen vervallen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering. De kantonrechter is op basis van de stukken voorts van oordeel dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is. Wilco dient een transitievergoeding te betalen. Tevens verklaart de kantonrechter voor recht dat ten aanzien van het afspiegelingsbeginsel, anciënniteit en transitievergoeding sprake is van opvolgend werkgeverschap en werknemer in dienst is sinds 18 februari 2013.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 25-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:4839

Zaaknummer: 11072832 AR VERZ 24-24

Rechters: G.J.J. Smits

Advocaten: K.R. Wagenaar-Bakker en M.M. Pasman

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 25 WOR