



BESLISSING UWV

Kenmerk: [REDACTED]

Datum: 16 juni 2021

OP DE ONTSLAGAAHVRAAG VAN:

[REDACTED] hierna te noemen werkgever,

voor:

de [REDACTED], hierna te noemen werknemer,

BSN: [REDACTED]

Op grond van de artikelen 7:669 en 7:671a van het Burgerlijk Wetboek **weigeren** wij werkgever toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

De procedure

Werkgever heeft een ontslagaanvraag ingediend op grond van bedrijfseconomische redenen, te weten organisatorische of technologische veranderingen. Wij hebben deze ontslagaanvraag op 23 februari 2021 ontvangen. Na ontvangst van nadere informatie op 19 april 2021 is de ontslagaanvraag volledig en door ons in behandeling genomen.

Werknemer heeft van de mogelijkheid om verweer te voeren gebruik gemaakt.

In deze ontslagprocedure hebben twee ronden van hoor en wederhoor plaatsgevonden, waarbij werkgever en werknemer in de gelegenheid zijn gesteld nader te reageren.

Standpunt werkgever

Werkgever heeft enige tijd geleden besloten om zich strategisch te heroriënteren. Om groei te stimuleren gaat werkgever zich concentreren op de belangrijkste software markten voor de onderneming. In deze nieuwe strategie zal werkgever zich met name richten op een groei in de Verenigde Staten. Omdat de deelregio's van Europa (zoals de Benelux) zorgen voor een zeer beperkt aandeel in de totale omzet zal de focus hier niet meer liggen. De primaire Europese focus komt te liggen op het Verenigd koninkrijk en Duitsland. De salesactiviteiten richting de Benelux zullen worden afgebouwd en overgaan naar het onderhouden van de klanten totdat de contracten met hen eindigen. De bestaande klanten in de regio Benelux worden overgenomen door andere medewerkers. Volgens werkgever zullen deze werkzaamheden slechts een zeer klein onderdeel van hun taken betreffen (minder dan 25%). Als gevolg van de reorganisatie komt de functie en daarmee de arbeidsplaats van werknemer te vervallen. Ter onderbouwing van de reorganisatie overlegt werkgever diverse documenten zoals, een brief van de CFO van 21 mei 2021, een e-mail bericht van de CEO van 23 april 2021 en een PowerPoint presentatie waarin onder andere de toe te kennen budgetten worden genoemd.

Werknemer is als enige werkzaam in de functie van Account Executive, Benelux. Deze functie is volgens werkgever niet uitwisselbaar andere functies binnen de onderneming. Werkgever geeft hierbij een toelichting op de verschillen tussen de functie van Account Executive, Benelux, de functie van Partner & Alliance Director en de functie van Managing Partner.

Ten aanzien van de herplaatsingsmogelijkheden geeft werkgever aan dat er binnen de redelijke herplaatsingstermijn geen mogelijkheden zijn, ook niet na scholing. Daarnaast is het niet mogelijk

om vanuit Nederland werkzaamheden te verrichten voor Amerikaanse klanten. Volgens werkgever komt dit omdat daarvoor innig klantencontact dient te bestaan en daarnaast zijn ervaring en kennis van deze specifieke markt van essentieel belang.

Standpunt werknemer

Er zijn geen bedrijfseconomische redenen die het noodzakelijk maken dat de arbeidsplaats van werknemer structureel komt te vervallen. Daarnaast is er geen strategisch besluit genomen om te stoppen met de focus op de Benelux.

Verder stelt werknemer dat zijn functie uitwisselbaar is met de functie van Partner Manager. Immers, werknemer heeft deze functie vanaf 1 juli grotendeels verricht. Daarnaast is er op 1 maart 2020 nog een Account Executive aangenomen voor EMEA Central North. Zij verricht haar werkzaamheden vanuit het Verenigd Koninkrijk.

Tot slot geeft werknemer aan dat er voldoende andere passende functies zijn. Werknemer kan bijvoorbeeld als Account Executive werkzaam zijn voor landen waar hij zelf niet woonachtig is. Deze werkzaamheden kunnen uitstekend vanuit huis worden verricht. Daarnaast wijst werknemer op vacatures zoals Account Executive voor Amerika en Partner Manager in Europa.

Toetsingskader

Bij een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen beoordelen wij of er een redelijke grond is voor het ontslag van werknemer en herplaatsing niet mogelijk is. Werkgever moet aannemelijk maken dat:

1. de arbeidsplaats van werknemer vervalt door beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of structureel vervalt door maatregelen die om bedrijfseconomische redenen noodzakelijk zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering;
2. de ontslagvolgorde op de juiste wijze is vastgesteld;
3. er geen mogelijkheid is om werknemer binnen de redelijke termijn (al dan niet met behulp van scholing) te herplaatsen in een andere passende functie binnen de onderneming of groep.

Beoordeling

Opzegverbod

Allereerst merken wij op dat wij kennis hebben genomen van hetgeen werkgever en werknemer hebben gesteld over het opzegverbod wegens ziekte. Ons is niet uit documentatie gebleken dat werknemer op de datum van indiening van de ontslagaanvraag ziek was. Wij zijn dan ook van mening dat er geen sprake is van een opzegverbod.

Vervallen van arbeidsplaatsen

Werkgever baseert de ontslagaanvraag op bedrijfseconomische redenen, namelijk organisatorische of technologische veranderingen.

Wij beoordelen of aannemelijk is dat structureel een of meer arbeidsplaatsen vervallen door maatregelen die om bedrijfseconomische redenen noodzakelijk zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering. De werkgever moet de onderneming zo kunnen inrichten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn is verzekerd. Wij toetsen deze beslissing(en) dan ook met een zekere mate van terughoudendheid. Wel beoordelen wij of werkgever zich heeft verantwoord voor de genomen beslissing(en).

Hoewel werkgever uiteen zet dat de heroriëntatie al enige tijd geleden is ingezet en wij de toelichting op de achtergrond van de reorganisatie begrijpelijk achten, missen wij een concrete en verifieerbare onderbouwing van hetgeen werkgever aanvoert. Een plan dat betrekking heeft op de beschreven strategiewijziging ontbreekt. Wij zijn van mening dat de door werkgever overgelegde

Powerpoint Presentatie onvoldoende inzicht geeft in de verlegging van de focus van de Benelux naar Amerika. Daarnaast valt het ons op dat de brief van de CFO van 21 mei 2021 en het e-mail bericht van de CEO van 23 april 2021 beide zijn opgesteld na indiening van de ontslagaanvraag. Het is dan ook niet duidelijk wanneer deze nieuwe strategie is ingezet en door wie.

Hoewel wij beseffen dat een werkgever een zekere mate van beleidsvrijheid heeft om de onderneming zo in te richten dat deze optimaal kan functioneren, dient de werkgever zich wel afdoende te verantwoorden voor de gemaakte keuzes en de achtergrond hiervan. Zeker als dit gepaard gaat met het verlies van één of meerdere arbeidsplaatsen. Dit klemmt te meer nu werknemer uitgebreid verweer heeft gevoerd en de argumenten in een ander daglicht heeft geplaatst. Het had werkgever in de rede gelegen om documentatie te overleggen waaruit zo blijken dat de heroriëntatie een wel overdachte strategiewijziging is en noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering.

Ondanks het verweer van werknemer en ons verzoek om alle relevante documenten mee te sturen, heeft werkgever onvoldoende stukken overgelegd waaruit wij kunnen opmaken dat hij organisatorische veranderingen moet doorvoeren (of heeft doorgevoerd) die leiden tot een efficiëntere bedrijfsvoering dan wel het verval van de arbeidsplaats van werknemer.

Nu wij u onze toestemming onthouden op basis van de bedrijfseconomische noodzaak tot het laten vervallen van één of meerdere arbeidsplaatsen behoeven de ontslagvolgorde en de herplaatsing geen bespreking meer.

Eindoordeel

Wij vinden dat er geen redelijke grond voor het ontslag van werknemer is en dat het mogelijk is om werknemer te herplaatsen.

Beslissing

Wij weigeren werkgever hierbij toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen.

Na de beslissing

Informatie rechtsgang

Werkgever kan na een weigering van de toestemming de rechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst vragen. Hiervoor moet werkgever binnen twee maanden na de dag waarop de toestemming is geweigerd een verzoekschrift indienen bij de kantonrechter. Informatie over deze procedure en de daaraan verbonden kosten is te vinden op www.rechtspraak.nl.

Namens de Raad van Bestuur
van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

De heer [REDACTED]
Senior ontslagconsulent AJD Zuid West Nederland