

RECHTSPRAAK

Werkneemster (43 jaar) is op 1 februari 1995 in dienst van Kembo getreden in de functie interieurarchitect. Kembo vraagt ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Kembo heeft daartoe aangevoerd, dat er voor werkneemster ten gevolge van bedrijfseconomische omstandigheden geen passend werk meer beschikbaar is. Het ontbindingsverzoek van werknemer hangt samen met nog 25 andere verzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De WMCO bepaalt dat zij niet van toepassing is op het doen eindigen van een dienstbetrekking waarvoor geen toestemming van het bevoegd gezag vereist is. Het Hof van Justitie van de Europese gemeenschappen heeft bij beslissing van 27 januari 2005 (NJ 2005, 389) bepaald dat de door de gemeenschapswetgever gebruikte bewoordingen erop wijzen dat de verplichtingen inzake raadpleging en kennisgeving vóór een beslissing van de werkgever tot opzegging van de arbeidsovereenkomst ontstaan. Derhalve kan, indien aan de kantonrechter wordt verzocht een - gerechtelijke - ontbinding uit te spreken, verzoeker zich op het standpunt stellen dat in casu geen sprake is van het doen eindigen van een dienstbetrekking door (toedoen van) de werkgever, terwijl voorts, wanneer een verzoek tot ontbinding op grond van 7:685 BW wordt gedaan, de toestemming van het bevoegd gezag (lees: UWV-werkbedrijf) niet vereist is. Dat de wet melding collectief ontslag van 24 maart 1976, laatstelijk gewijzigd bij wet van 4 maart 2004, (Stbld 104) niets (rechtstreeks) van toepassing is op een verzoek tot ontbinding door de kantonrechter van een arbeidsovereenkomst, betekent nog niet dat deze wet (dan wel de aan deze wet ten grondslag liggende EEG-richtlijnen 75/129 van 17 februari 1975 alsmede 92/ 56 van 24 juni 1992 en 98/59 van 20 juli 1998) ook in een of meerdere verzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen gelding dient (/dienen) te hebben. De preambule van de Richtlijn 98/59 spreekt immers - overigens alleen voor de berekening van het aantal werknemers - van “vormen van beëindiging die uitgaan van de werkgever”. Voorts moet gelet worden op de ratio van de EEG-Richtlijnen. De kern van de WMCO (en de Richtlijnen) is immers dat een werkgever die voornemens is om de dienstbetrekking van tenminste 20 werknemers in een (deel van een) kanton binnen een tijdstip van drie maanden te doen eindigen, dit dient te melden, ter tijdige raadpleging, aan belanghebbende verenigingen van werknemers en aan het bevoegd gezag. Op grond van de preambule bij Richtlijn 98/59 en de ratio van de Richtlijn collectief ontslag dienen de materiële bepalingen van de WMCO ook in een procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toegepast te worden. Gebleken is dat Kembo niet alle belanghebbende vakorganisaties heeft geraadpleegd en tevens de OR-verplichting heeft geschonden. Op grond van artikel 7 lid 1 WMCO worden de verzoeken, zolang het bevoegde gezag nog niet heeft beslist, niet in behandeling genomen. Tegen de geschetste achtergrond

acht de kantonrechter deze 'sanctie' echter niet opportuun. Deze overtredingen worden vertaald in de aan de werknemers toe te kennen ontbindingsvergoeding(en).

De kantonrechter acht voldoende onderbouwd dat sprake is van financiële noodzaak bij Kembo. Het afspiegelingsbeginsel is juist toegepast, althans niet weersproken. Wel acht de kantonrechter een vergoeding billijk conform de opzegtermijn van werkneemster en een aanvulling WW conform cao. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-04-2009

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2009:Bl0622

Zaaknummer: 614027 AE VERZ 09-62

Wetsartikelen: 7:685 BW, 2 WMCO en 7 WMCO