

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Livio

Ontslag 59-jarige werkneemster met 25 dienstjaren enkele maanden voor prepensioen is vanwege het collectief ontslag en de getroffen wachtgeldregeling niet kennelijk onredelijk. Wmo-werkzaamheden vormen een zelfstandige bedrijfsvestiging

Werkneemster (60 jaar) is sinds 1984 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Livio, een zorginstelling die onder meer thuishulp aanbiedt. In 2009 heeft Livio besloten de thuiszorgtaken te staken, althans in dit bedrijfsonderdeel te reorganiseren. Als gevolg van dit besluit worden 486 werknemers, waaronder ook werkneemster, voor ontslag voorgedragen. Met toestemming van het UWV WERKbedrijf is de arbeidsovereenkomst met werkneemster per 1 april 2010 opgezegd. Werkneemster heeft krachtens de toepasselijke cao recht op een wachtgeldregeling. Daarnaast ontvangt zij een WW-uitkering. Thans vordert werkneemster schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Volgens werkneemster is sprake van een voorgewende reden, omdat Livio doet voorkomen alsof haar de thuiszorgwerkzaamheden niet zijn gegund door gemeenten, maar in feite heeft Livio niet of onjuist de aanbestedingsprocedure gevolgd. Voorts zou het afspiegelingsbeginsel niet juist zijn toegepast, door de thuiszorg als een afzonderlijke bedrijfsvestiging te presenteren. Ten slotte doet werkneemster een beroep op het gevolgcriterium. In het bijzonder wijst zij op de gevolgen van het voortijdig ontslag voor haar prepensioen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van een voorgewende reden. Livio biedt enkel thuiszorg aan en kon derhalve niet voldoen aan de eis van de gemeenten om ook schoonmaakhulp aan te bieden. De kantonrechter is het met Livio eens dat al haar werknemers die met Wmo-thuishulpwerkzaamheden belast waren in dienst waren van een zelfstandig opererend bedrijfsvestigingsonderdeel. Redengevend daarvoor is dat werkneemster niet heeft betwist dat het Organisatieonderdeel Thuishulp een eigen winst-en-verliesrekening kent, een eigen financieringsmethodiek en dat de leiding van het onderdeel niet behoorde tot het managementteam van Livio. Wat betreft dit gevolgcriterium is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster een lang dienstverband heeft en dat het aannemelijk is dat, gelet op haar leeftijd, het voor haar moeilijk zal zijn ander passend werk te vinden. Bovendien ligt de opzegging van de arbeidsovereenkomst geheel in de risicosfeer van Livio. Ervan uitgaande dat werkneemster vanaf 1 januari 2010 geen werk meer voor Livio heeft verricht, wordt geconstateerd dat zij negen maanden lang een inkomen heeft behouden dat gelijk is aan 100% van het laatstgenoten salaris. De vervolgens optredende inkomstendaling is aanzienlijk maar niet zodanig dat enkel en alleen op grond daarvan de opzegging van de

arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk moet worden geacht. Daarvoor is meer nodig en er zijn geen feiten of omstandigheden naar voren gekomen waaruit is op te maken dat Livio het ontslag heeft gegeven in strijd met algemeen aanvaarde normen van goed werkgeverschap. De wachtgeldregeling is niet riant maar biedt werkneemster een financiële tegemoetkoming waarover cao-partijen het eens zijn geworden. Van Livio behoefde ook niet te worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst met werkneemster eerst na 1 november 2010 ging opzeggen. Het ging hier om een collectief ontslag waarbij 486 werknemers waren betrokken. Bij een dergelijk ontslag is het ondoenlijk, mede omdat binnen een bepaalde termijn van de ontslagvergunning gebruik moet worden gemaakt, voor alle betrokken werknemers andere opzeggingstermijnen in acht te nemen dan die zijn neergelegd in de wet of in een (collectieve) arbeidsovereenkomst.

Volgt afwijzing vordering werkneemster.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-11-2010

ECLI: ECLI:NL:RBALM:2010:BO5763

Zaaknummer: 340652 CV EXPL 5795/10

Wetsartikelen: 7:681 BW