

RECHTSPRAAK

IDT/werknemer

Ontbinding wegens bedrijfseconomische redenen. Vergoeding conform eenzijdig sociaal plan. Habe wenig-exceptie. Productiegebonden gaan werken na ontslag leidt toch tot verval van functie

Werknemer (30 jaar) is sinds 1998 in dienst van werkgever, in de functie van danser. Werknemer is lid van de ondernemingsraad. Werkgever is een dansgezelschap dat zich toelegt op een internationaal dansrepertoire. Werkgever werkt met een vast ensemble van dansers en een kleine kern van musici. Werkgever heeft in totaal 42 werknemers in vaste dienst. Sinds 2009 beoordeelt het Nederlands Fonds voor de Podiumkunsten (NFPK) de subsidieaanvraag van werkgever voor een periode van vier jaar. Ten aanzien van de subsidieverlening 2009-2012 heeft de Commissie Dans werkgever opgedragen de artistieke zeggingskracht te vergroten en jaarlijks ten minste 20% aan eigen inkomsten te genereren. Dit heeft geleid tot een lagere subsidie over 2009 en 2010 en reservering van de subsidie voor de jaren daarna, in afwachting van een concreet plan en resultaten, met inachtneming van de opmerkingen van de Commissie. Gedwongen door financiële noodzaak heeft werkgever vervolgens besloten om een productiegebonden organisatie te worden (zonder vaste staf). Werkgever heeft met FNV KIEM onderhandeld over een sociaal plan. FNV KIEM heeft dit sociaal plan op 27 augustus 2010 'neutraal' aan haar leden voorgelegd. Dit plan houdt in dat bij ontslag van de boventallig verklaarde werknemer een vergoeding ineens wordt betaald van 0,25 x het brutomaandsalaris voor elk gewogen dienstjaar. Verder komt de boventallige werknemer tot 1 januari 2013 als eerste in aanmerking om te solliciteren op vacatures bij werkgever en wordt bij gebleken geschiktheid voor die functie in dienst genomen. De leden van FNV KIEM hebben het concept-sociaal plan op 2 september 2010 afgewezen. Bij beschikking van 9 november 2010 heeft de Ondernemingskamer geoordeeld dat niet kan worden gezegd dat werkgever bij afweging van alle betrokken belangen niet in redelijkheid tot het bestreden besluit heeft kunnen komen en het verzoek van de ondernemingsraad afgewezen (zie AR 2010-904). Ten aanzien van 18 werknemers heeft werkgever het UWV WERKbedrijf toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Ten aanzien van vijf werknemers, allen lid van de ondernemingsraad, heeft werkgever een ontbindingsverzoek ingediend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De werkgever heeft, gelet op haar slechte financiële situatie, bij een afweging van alle belangen in redelijkheid tot het besluit kunnen komen het belang van continuïteit het zwaarst te laten wegen. De rechtvaardiging voor de voorgestelde overgang naar een productiegebonden organisatie is hiermee naar het oordeel van de kantonrechter dan ook voldoende onderbouwd. Een en ander laat onverlet dat de

reorganisatie nadelig uitpakt voor de werknemers van werkgever, waaronder werknemer, die geen zekerheid hebben dat zij in de toekomst voor een bepaalde productie worden aangenomen. Het is naar het oordeel van de kantonrechter inherent aan de overgang naar een productiegebonden organisatie dat de werkzaamheden na de beoogde overgangsdatum weliswaar blijven bestaan maar dat de bestaande functie door de werkgever als opgeheven wordt beschouwd. Dit heeft weliswaar iets gekunstelds, maar het is niet goed te rechtvaardigen dat een dergelijke overgang alleen bewerkstelligd kan worden door middel van het staken van de onderneming of faillissement. Toepassing van het afspiegelingsbeginsel is niet aan de orde ten aanzien van de functiecategorie Dansers omdat de gehele functiecategorie Dansers, waarbinnen uitsluitend uitwisselbare functies zijn, komt te vervallen. Gelet op de – voldoende onderbouwde – huidige slechte financiële situatie van werkgever, met name de verwachting dat werkgever eind 2010 een eigen vermogen heeft van € 71.000 negatief en een liquiditeitstekort van € 50.000, heeft werkgever aannemelijk gemaakt dat zij in een situatie verkeert waarin zij in beginsel een beroep kan doen op de Habe wenig-exceptie. Rekening houdend met de toezegging van werkgever aan werknemer dat hij voor toekomstige producties in aanmerking komt – en daardoor voor de duur van de productie(s) weer bij werkgever in dienst kan treden – merkt de kantonrechter de vergoeding die werkgever heeft aangeboden op grond van haar (eenzijdig vastgesteld) sociaal plan aan als een billijke vergoeding (€ 5.381 bruto).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-12-2010

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2010:BP8467

Zaaknummer: 1191647 EA VERZ 10-1741

Rechters: M.D. Ruizeveld

Advocaten: L.J. Bloem en B. Burger

Wetsartikelen: 7:685 BW