

RECHTSPRAAK

werknemer/Ploeg Ede B.V.

Werknemer komt geen beroep toe op richtlijnconforme interpretatie WMCO. Beëindigingen met wederzijds goedvinden tellen (nog) niet mee bij getalscriterium. Anticipatie nieuwe wetgeving. Ontslag wel kennelijk onredelijk wegens niet toekennen van vergoeding aan werknemers in tweede ontslagronde

Werknemer (57 jaar) is op 5 maart 1984 in dienst getreden van Ploeg Ede in de functie van productiemedewerker/machine. Wyvaco N.V. (verder: Wyvaco) is enig aandeelhouder van Onara Ede B.V., welke vennootschap op haar beurt enig aandeelhouder en bestuurder is van Ploeg Ede. Vanaf 11 oktober 2007 heeft Wyvaco met Westag & Getalit AG (verder: W & G) onderhandeld over een vorm van samenwerking tussen Ploeg Ede en W & G. Op 9 januari 2009 heeft Ploeg Ede aan UWV Werkbedrijf toestemming verzocht de arbeidsovereenkomst met negen werknemers op te zeggen. Ploeg Ede heeft de desbetreffende verzoeken later (resp. op 26 en 28 januari 2009 en 27 februari 2009) ingetrokken, omdat met de betrokken werknemers een vaststellingsovereenkomst was gesloten ter beëindiging van hun arbeidsovereenkomst. Op grond van deze vaststellingsovereenkomst ontvingen de werknemers onder meer een vergoeding van C=1. De onderhandelingen tussen Wyvaco en W & G zijn op 2 februari 2009 gestrand. Bij brief van 25 februari 2009 heeft Ploeg Ede aan UWV Werkbedrijf toestemming verzocht de arbeidsovereenkomst met de resterende vijftien werknemers, onder wie werknemer, op te zeggen. Bij brief van 28 april 2009 heeft Ploeg Ede de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 augustus 2009. Ploeg Ede heeft aan werknemer geen vergoeding aangeboden in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Volgens werknemer is de opzegging van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk omdat de gevolgen van de opzegging voor hem te ernstig zijn in vergelijking met het belang van Ploeg Ede bij de opzegging. Volgens werknemer is tevens (de strekking van) de WMCO niet nageleefd.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer heeft aan zijn stelling dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk is ten grondslag gelegd dat de ontslagen in strijd met de (strekking en het doel van de) Wet melding collectief ontslag (WMCO) niet zijn gemeld aan de betrokken vakorganisaties en er geen overleg met die vakorganisaties gevoerd, terwijl sprake was van ontslag van in totaal 24 werknemers binnen een tijdvak van drie maanden. Daartoe heeft hij verwezen naar de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 15 februari 2010 met antwoorden op Kamervragen. Het in deze brief aangekondigde wetsvoorstel waarbij de WMCO wordt aangepast zodat ook de beëindiging

met wederzijds goedvinden onder het getalscriterium van de WMCO valt, is inmiddels ingediend (*Kamerstukken II* 2010/11, 32 718). Het overgangsrecht bepaalt dat de situatie dat de WMCO niet van toepassing is op beëindigingsovereenkomsten gehandhaafd blijft ten aanzien van beëindigingsovereenkomsten die hebben plaatsgevonden vóór het tijdstip waarop de nieuwe wet in werking treedt. Gelet op het voorgaande is duidelijk dat de Nederlandse wetgever het destijds niet nodig heeft gevonden dat melding als bedoeld in de WMCO plaatsvond in het geval van beëindiging van arbeidsovereenkomsten met wederzijds goedvinden, en dat de Nederlandse wetgever aanpassing van de WMCO nodig acht om te bewerkstelligen dat overeenkomsten tot beëindiging van arbeidsovereenkomsten meetellen voor het antwoord op de vraag of een melding als bedoeld in de WMCO dient te worden gedaan. Ook indien het hof er veronderstellenderwijze vanuit zou gaan dat Ploeg Ede reeds bij de ontslagaanvragen op 9 januari 2009 van groep 1 het in artikel 3 lid 1 WMCO bedoelde voornemen had (Ploeg Ede heeft dit uitdrukkelijk betwist), gaat het beroep van werknemer op interpretatie van de WMCO conform richtlijn 98/59/EG – waarbij in artikel 1, laatste volzin wordt bepaald dat voor de berekening van het aantal ontslagen als bedoeld in dat artikel in de eerste alinea, onder (a) met ontslagen wordt gelijkgesteld elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, op voorwaarde dat het ontslag ten minste vijf werknemers treft – niet op. Het is weliswaar vaste rechtspraak van het Hof van Justitie EU dat de nationale rechter, teneinde het met een richtlijn beoogde resultaat te bereiken, het nationale recht zoveel mogelijk in het licht van de bewoordingen en het doel van de betrokken richtlijn moet uitleggen (na het verstrijken van de omzettingstermijn), maar die verplichting wordt begrensd door algemene rechtsbeginselen, met name het rechtszekerheidsbeginsel en het verbod van terugwerkende kracht, en kan niet dienen als grondslag voor een uitlegging ‘contra legem’ van het nationale recht. Het hof is van oordeel dat sprake zou zijn van een uitlegging ‘contra legem’ indien in dit geval zou worden geoordeeld dat de negen arbeidsovereenkomsten, waarvan beëindiging met wederzijds goedvinden in januari/februari 2009 heeft plaatsgevonden, hadden moeten worden meegeteld voor de beantwoording van de vraag of een melding als bedoeld in de WMCO had moeten worden gedaan.

Desalniettemin is de opzegging kennelijk onredelijk, doordat Ploeg Ede aan de werknemers in de eerste ontslagronde een vergoeding heeft toegekend en aan de werknemers in de tweede ontslagronde niet. Omdat het hof met het oog op de bepaling van de hoogte van de toe te kennen schadevergoeding behoefte heeft aan nadere inlichtingen, zal het een comparitie van partijen bepalen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-07-2011

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2011:BR4514

Zaaknummer: 200.068.434

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, E.B. Knottnerus en W. Duitemeijer

Advocaten: F. von Werdmüller Elgg en L.J. de Vroe

Wetsartikelen: 7:681 BW en 2 WMCO