

RECHTSPRAAK

Goldewijk Personeel B.V./werknemer

Collectief ontbindingsverzoek (99 werknemers) leidt tot C=0,25.

Wederindiensttredingsvoorwaarde wordt niet toegewezen.

Reflexwerking regels Ontslagbesluit

Goldewijk is een groot bouwbedrijf. Wegens bedrijfseconomische redenen (derde jaar op rij fors verlies) verzoekt Goldewijk collectief ontslag van ruim 99 werknemers. Er is melding gedaan bij het UWV conform de WMCO. Overleg met de vakbonden heeft niet tot een sociaal plan geleid. In deze zaak gaat het om werknemer (56 jaar) die sinds 1984 in dienst is van Goldewijk. In het kader van het reorganisatieontslag is werknemer ingedeeld in de functiegroep Timmerman/Keukensteller. Goldewijk heeft verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 april 2012 te ontbinden wegens gewichtige redenen, gelegen in veranderingen in de omstandigheden, met toekenning aan werknemer van een outplacementvoorziening tot een bedrag van € 2.500 exclusief btw en een vergoeding van door werknemer daadwerkelijk gemaakte advocaatkosten tot een bedrag van € 400 exclusief btw.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de praktijk plegen collectieve beëindigingsverzoeken door de werkgever aan UWV te worden voorgelegd. Dergelijke verzoeken kunnen ook aan de kantonrechter worden gedaan, die bij de beoordeling niet rechtstreeks is gebonden aan het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) en de daarop gebaseerde nadere regelgeving (Ontslagbesluit). De opgeworpen verweren, inhoudend dat de ontbindingsverzoeken niet aan de criteria voldoen die UWV stelt bij het in behandeling nemen van aanvragen voor toestemming voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, worden daarom verworpen. Wel komt bij de beoordeling van een collectief ontbindingsverzoek reflexwerking toe aan de beleidsregels die door UWV worden gehanteerd bij de toetsing van collectieve ontslagen. Bedoelde reflexwerking komt erop neer dat bij de beoordeling door de kantonrechter van een collectief ontbindingsverzoek in beginsel aan dezelfde materiële bepalingen getoetst dient te worden als bij een collectief ontslag dat ter toetsing aan UWV is voorgelegd.

Naar het oordeel van de kantonrechter is genoegzaam gebleken dat sprake is van een bedrijfseconomische reden. Dat Goldewijk op grote schaal vaste krachten zal gaan inruilen voor zzp'ers is niet komen vast te staan. Een aantal werknemers heeft verzocht aan een eventuele ontbinding de voorwaarde te verbinden als genoemd in artikel 4:5 van het Ontslagbesluit. Omdat niet aannemelijk is dat Goldewijk binnen de in het Ontslagbesluit

genoemde termijn weer zelf personeel in dienst zal nemen in de functies die thans komen te vervallen dan wel zzp'ers zal inhuren, wordt hiervoor echter geen aanleiding gevonden.

De arbeidsplaats van werknemer komt te vervallen zodat het ontbindingsverzoek in zoverre toewijsbaar is. Hieraan doet niet af dat de werkzaamheden (deels) blijven bestaan zoals door veel werknemers betoogd, omdat deze (in voorkomende gevallen) zullen worden uitbesteed. De voorgenomen ontbinding zal eerst met ingang van 1 oktober 2012 plaatsvinden in verband met de relevante wettelijke bepalingen ter zake van deelname aan de regeling vroegpensioen voor werknemers van 57 jaar of ouder. Bij een reorganisatie als de onderhavige is het uitgangspunt veelal een correctiefactor van 1 zoals ook door de werknemers verzocht. Toekenning van dergelijke vergoedingen is in dit geval gezien de financiële situatie van Goldewijk evenwel niet aan de orde. Goldewijk heeft weliswaar nog een eigen vermogen maar dit zit voor een groot deel in grondposities en onderhanden projecten en bovendien dienen de grondposities ook als onderpand voor de bank. Het eigen vermogen is hiermee niet op korte termijn liquide te maken. De kantonrechter stelt de C-factor op 0,25.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-03-2012

ECLI: ECLI:NL:RBZUT:2012:BW0247

Zaaknummer: 472817 HA 12-47

Rechters: I.C.J.I.M. van Dorp

Advocaten: M. de Jong en J.J. Zondag

Wetsartikelen: 7:685 BW, Ontslagbesluit en WMCO