

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Werkgeefster heeft geen gegevens verstrekt op basis waarvan kan worden gecontroleerd of werknemer daadwerkelijk op grond van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking komt.

Werknemer is op 1 april 2004 in dienst van werkgeefster getreden. Werkgeefster exploiteert een onderneming die handelt in personenauto's en lichte bedrijfsauto's. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (hierna: de cao) van toepassing. Werkgeefster heeft medio 2014 op grond van bedrijfseconomische redenen het UWV verzocht om toestemming voor ontslag van twaalf werknemers. Het UWV heeft deze verzoeken bij beschikkingen van 22 augustus 2014 afgewezen. Werkgeefster heeft vervolgens in oktober 2014 eenzijdig een sociale regeling opgesteld, op grond waarvan de werknemers die boventallig worden verklaard een beëindigingsvergoeding wordt aangeboden gebaseerd op de kantonrechttersformule met $C=0,25$, alsook een door werkgeefster te financieren outplacementtraject. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen onder toekenning van een vergoeding van een bedrag van € 3.768,88 bruto en het outplacementtraject conform de sociale regeling. Werknemer stelt onder meer dat niet kan worden nagegaan of het afspiegelingsbeginsel juist is toegepast en dat het verzoek moet worden afgewezen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft besloten tot reorganisatie over te gaan. Zij heeft geen adviesplichtig voornemen tot besluit neergelegd bij de ondernemingsraad, aangezien deze niet is ingesteld. Overigens is het instellen van een ondernemingsraad op grond van artikel 2 van de WOR verplicht voor een onderneming indien daarin meer dan vijftig werknemers werkzaam zijn, ook indien daarvoor bij het personeel geen animo bestaat. Bij minder dan vijftig werknemers dient een personeelsvertegenwoordiging te worden ingesteld. Ook die is niet ingesteld. Op grond van artikel 15 lid 2 van de cao is de werkgever die het voornemen heeft het bedrijf, waarin in de regel ten minste twintig personen werkzaam zijn, geheel of gedeeltelijk te sluiten en/of het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, dan wel andere plannen dan een reorganisatie of gehele of gedeeltelijke sluiting heeft, verplicht de vakverenigingen in kennis te stellen en over een sociaal plan te spreken. Ter zake van de sociale regeling heeft werkgeefster geen vakbonden geraadpleegd.

Voorts dient werkgeefster op grond van artikel 16 van de cao de functie van werknemer in te

delen en werknemer hierover te informeren. Niet gebleken is dat de functies van de werknemers zijn ingedeeld volgens het toepasselijke handboek. Behoudens bijzondere omstandigheden (die in het onderhavige geval zijn gesteld noch gebleken) komt aan het Ontslagbesluit (en de daarop gebaseerde Beleidsregels ontslagtaak UWV) reflexwerking toe in het geval een werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt op bedrijfseconomische gronden. Onderdeel van deze beleidsregels is het afspiegelingsbeginsel. Werkgeefster heeft nagelaten de functies conform de cao in te delen en een personeelslijst over te leggen met namen, functies, leeftijden, data indiensttreding en omvang van de dienstverbanden van alle betrokken werknemers op een bepaalde peildatum. Nu niet is komen vast te staan dat werknemer (en de overige medewerkers) op de juiste wijze zijn ingedeeld in de verschillende functies conform de cao en nu een volledig overzicht van al het personeel ontbreekt, kan de kantonrechter niet controleren of werkgeefster in redelijkheid tot de conclusie kon komen om werknemer voor ontslag voor te dragen. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:7248

Zaaknummer: 3565341 AE VERZ 14-206 JES/1267

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: M.A.M. Lem en L. Tielenius Kruythoff

Wetsartikelen: 7:685 BW, 2 WOR en 4:2 Ontslagbesluit