

RECHTSPRAAK

Panteia B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. Werknemer komt geen transitievergoeding toe, maar (lagere) vergoeding conform sociaal plan. Toepassing Besluit overgangsrecht transitievergoeding niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

Werknemer is sinds 1988 in dienst. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Panteia van toepassing. Sedert 2010 kampt werkgever met een teruglopende omzet en over de jaren 2011, 2013 en 2014 was er sprake van een negatief netto bedrijfsresultaat. Op 17 juli 2015 heeft werkgever aan haar ondernemingsraad (hierna: de OR) verzocht om advies uit te brengen over het voorgenomen reorganisatiebesluit tot aanpassing van de organisatiestructuur en reductie van de personele formatie met circa 21 fte. De OR heeft positief geadviseerd. Op 23 juni 2015 hebben de werknemersorganisaties MVP (Medewerkers van Panteia) en FNV een nieuw sociaal plan getekend voor de periode tot 1 juli 2016. In het sociaal plan is onder meer een suppletie op de WW-uitkering opgenomen en een suppletie voor het geval de werknemer elders een baan vindt met een lager brutosalaris. Werkgever heeft het UWV toestemming verzocht om de arbeidsovereenkomst van werknemer op te zeggen. Het UWV heeft toestemming geweigerd. Werkgever heeft tegelijk met het onderhavige ontbindingsverzoek (op grond van art. 7:669 lid 3 onderdeel a BW) voor vier andere boventallig verklaarde werknemers een ontbindingsverzoek ingediend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een redelijke grond voor ontbinding zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW. Vast staat dat de jaren 2011, 2013, 2014 en 2015 verliesgevend zijn geweest. Werkgever heeft aannemelijk gemaakt dat de voorgenomen besparing op personeelskosten ad € 2,1 miljoen noodzakelijk is om, uitgaande van de voor 2016 begrote omzet van € 11 miljoen, in 2016 over voldoende werkkapitaal te kunnen beschikken en om dat jaar te kunnen afsluiten met een positief resultaat van circa € 800.000 (netto). Het voorgaande kan niet los worden gezien van het feit dat de bank de kredietfaciliteit in 2016 verkleint en het feit dat aandeelhouders enkel bereid zijn om geld bij te storten als het realistisch is dat er (nu eindelijk) winst gaat worden gemaakt. De begrote winst in 2016 is dan niet onredelijk. De keuze van werkgever voor de onderhavige reorganisatie (incl. het in omvang terugbrengen van het bedrijfssecretariaat) valt daarom te billijken. Werkgever heeft eveneens aannemelijk gemaakt dat zonder beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de vijf resterende werknemers (waaronder werknemer) de begrote winst over 2016 bijna halveert. Daarbij komt dat werkgever ter zitting (onweersproken) heeft gesteld dat de

begroting voor het jaar 2016 al niet meer kan worden gehaald vanwege de weigering van het UWV. Met werkgever is de kantonrechter van mening dat, gelet op hetgeen hiervoor is weergegeven, de inhoud van de functie van Themamanager al zodanig verschilt van die van Marktmanager dat de functies naar objectieve maatstaven niet vergelijkbaar zijn en dus ook niet (wederkerig) uitwisselbaar. Dit brengt mee dat de functie niet in aanmerking hoeft te worden genomen bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Er is geen reden om te oordelen dat herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn nog mogelijk is.

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer aanspraken kan ontlenen aan het sociaal plan. De kantonrechter is van oordeel dat het door de werkgever gedane beroep op artikel 2 lid 1 van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar is. Daartoe overweegt de kantonrechter dat het verschil tussen het bedrag van de transitievergoeding en de geldelijke waarde van de aanvulling op de WW-uitkering conform het sociaal plan voor werknemer weliswaar groot is, maar dat het om een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen gaat waarvoor een sociaal plan is gesloten met de MVP en FNV, en dat bij het sluiten van het sociaal plan, kort vóór de inwerkingtreding van de WWZ, is onderkend en beoogd dat de boventallige werknemers geen aanspraak zouden krijgen op de transitievergoeding. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 april 2016. Werknemer komt geen transitievergoeding toe, maar de vergoeding conform het sociaal plan.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2016:1466

Zaaknummer: 4703441/15-50841

Rechters: E. Weiss

Advocaten: J.L.R. Kenens en N. Tursucu

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel a BW, 7:671b BW, 2 lid 1 Besluit overgangsrecht transitievergoeding en 6:248 BW