

RECHTSPRAAK

## werkgever/werknemer

### ***Afwijzing ontbindingsverzoek (a-grond). Artikel 5 Ontslagregeling. Geen sprake van een redelijke grond voor opzegging, wanneer uitbesteding van werkzaamheden uitsluitend geschiedt om vaste werknemers te vervangen door flexibele of goedkopere arbeidskracht.***

Werknemer is sinds 1 april 1992 in dienst geweest van een restaurant, in de functie van afwasser. Op 1 juni 2015 heeft werkgever de activa en passiva van het restaurant overgenomen. Werkgever wenst de werkzaamheden doelmatiger uit te voeren en kostenbesparende maatregelen te nemen. In dat kader heeft werkgever met betrekking tot werknemer een ontslaaanvraag op de a-grond van artikel 7:669 lid 3 BW ingediend, die door het UWV op 23 december 2015 is geweigerd. Volgens het UWV zijn de bedrijfseconomische redenen onvoldoende aannemelijk gemaakt. Werkgever verzoekt daarom de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de a-grond.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer doet een beroep op artikel 5 van de Ontslagregeling. Dit artikel verbiedt het UWV toestemming te verlenen, en via artikel 7:669 lid 5 BW de kantonrechter te ontbinden, voor zover arbeidsplaatsen vervallen doordat werkzaamheden uitsluitend worden uitbesteed om werknemers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn te kunnen vervangen door goedkopere arbeidskrachten. Volgens werkgever is artikel 5 Ontslagregeling niet van toepassing omdat de uitbesteding behalve financiële voordelen ook ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering. In de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie januari 2016) is in de toelichting op artikel 5 Ontslagregeling over uitbesteding van werkzaamheden vermeld dat daardoor arbeidsplaatsen vervallen, terwijl de aard en de omvang van de werkzaamheden in feite niet wijzigt. Als voorbeeld is genoemd het geval dat een werkgever besluit productieactiviteiten uit te besteden aan een derde die deze werkzaamheden vervolgens met eigen personeel uitvoert ten behoeve van de werkgever. Om te voorkomen dat door middel van een dergelijke constructie het doel van de wettelijke regeling niet wordt bereikt, is in artikel 5 Ontslagregeling geregeld dat geen sprake is van een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen, wanneer die uitbesteding uitsluitend geschiedt om vaste werknemers te vervangen door flexibele of goedkopere arbeidskrachten. De kantonrechter gaat er in het hierna volgende van uit dat de aard en de omvang van de afwaswerkzaamheden die werknemer verricht door uitbesteding niet wijzigt. Werkgever heeft namelijk onvoldoende onderbouwd dat het aantal van in totaal 92 uur gemiddeld per week voor het afwaswerk veel te veel is. Werkgever heeft alleen geschat dat in werkelijkheid met minder uren kan worden

volstaan. In deze zaak doet zich dus de situatie voor die op grond van artikel 5 Ontslagregeling in beginsel geen redelijke grond voor ontslag oplevert. Werkgever heeft een beroep gedaan op de uitzondering voor uitbesteding van werk dat niet tot het primaire proces behoort. De vergelijking die werkgever heeft gemaakt met de uitbesteding van de boekhouding gaat echter niet op. Afwaswerk hoort wel tot het primaire proces van een restaurant. Schoon keukengereedschap en een schone vaat dragen immers direct bij aan het (hygiënisch, smakelijk en esthetisch) resultaat voor de klant. Werkgever heeft ook gesteld dat uitbesteding om andere redenen dan financiële ten dienste staat aan een doelmatige bedrijfsvoering. Het door werkgever genoemde voordeel van ontlasting van het management en de afdeling HR levert echter niet zo'n andere reden op. Dat voordeel is inherent aan iedere uitbesteding van werk waardoor arbeidsplaatsen vervallen en is bovendien in de kern alleen een financieel voordeel. Werknemer heeft voor wat betreft de mogelijkheid van herplaatsing ook een beroep gedaan op artikel 9 Ontslagregeling. Werkgever maakt deel uit van een groep. Op grond van lid 2 van artikel 9 worden bij de beoordeling van de vraag of een passende andere functie voor werknemer beschikbaar is mede de arbeidsplaatsen in andere tot de groep behorende ondernemingen betrokken. Het staat vast dat in de andere horecagelegenheden van de groep ook structureel afwaswerk moet worden verricht, zodat het verzoek ook om deze (zelfstandige) reden dient te worden afgewezen. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 13-04-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2016:2820

**Zaaknummer:** 4835122

**Rechters:** H.A.M. Pinckaers

**Advocaten:** P.A.W. Standhardt-Jonkers en E.M. van den Berg

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 onderdeel a BW, 7:671b BW en 5 Ontslagregeling