

RECHTSPRAAK

Stichting Alliade/werkneemster

Langlopende reorganisatie. Geoordeeld moet worden op basis van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV 2012, zoals gehanteerd op de peildatum, en niet op basis van het Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015, zoals gehanteerd op datum indiening ontslagverzoek.

Werkneemster is op 28 juni 2000 in dienst getreden bij (de rechtsvoorgangster van) Stichting Alliade (hierna: Alliade). De functie die werkneemster vervulde is die van medewerker catering. Begin 2015 is bij Alliade een aanvang gemaakt met een reorganisatie om bedrijfseconomische redenen. Op 8 januari 2016 is door Alliade bij het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met (onder meer) werkneemster te mogen opzeggen, onder de toezegging dat haar een nieuwe arbeidsovereenkomst voor 10 uur per week zal worden aangeboden. Bij beslissing van 8 februari 2016 heeft het UWV de gevraagde toestemming geweigerd. Alliade verzoekt primair de arbeidsovereenkomst met werkneemster partieel te ontbinden, in die zin dat een arbeidsovereenkomst voor 10 uur resteert en subsidiair de arbeidsovereenkomst geheel te ontbinden, op basis van de a-grond.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het UWV heeft de ten aanzien van werkneemster gevraagde toestemming geweigerd omdat Alliade volgens haar het afspiegelingsbeginsel onjuist heeft toegepast. Het komt er volgens het UWV kort gezegd op neer dat werkneemster op grond van de afspiegelingsregels zoals die golden op 1 februari 2015 voor ontslag in aanmerking kwam, maar op grond van de regels, althans de toepassing ervan, zoals die golden ten tijde van de datum van indiening van het ontslagverzoek niet meer. De belangrijkste vraag die in de onderhavige procedure voor ligt is welke regeling thans moeten worden toegepast. Ten aanzien van vóór 1 juli 2015 ontvangen ontslagaanvragen hanteerde het UWV de Beleidsregels Ontslagtaak UWV 2012. Hierin was bepaald dat onder meer oproepkrachten buiten de afspiegelingsberekening bleven en deze beleidsregels weken daarmee op dit punt af van het Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015 (hierna: de Uitvoeringsregels), waarin uitdrukkelijk is bepaald dat oproepkrachten bij de afspiegelingsberekening wel meetellen. Alliade heeft aangevoerd dat zij de regeling heeft toegepast zoals die gold op de door haar gehanteerde peildatum van 1 februari 2015 en dat zij op dat moment niet kon weten dat deze regeling zou gaan veranderen. Met betrekking tot de gehanteerde peildatum overweegt de kantonrechter het volgende. De peildatum is thans geregeld in artikel 12 Ontslagregeling. Het Ontslagbesluit bevatte geen bepaling met betrekking tot de peildatum, maar in de Beleidsregels Ontslagtaak UWV was daarin wel

voorzien. Ter motivering gold daarbij dat aan een grote reorganisatie dikwijls een behoorlijke voorbereidingstijd voorafgaat en dat een reorganisatie een dynamisch proces is, waarbij het personeelsbestand voortdurend wijzigt. Om te voorkomen dat de werkgever de lijst met voor ontslag voor te dragen werknemers steeds moet aanpassen wordt een peildatum gehanteerd, waarbij het personeelsbestand op die datum de basis vormt voor de berekening van de krimp en de vaststelling van de ontslagvolgorde. Deze noodzaak om een peildatum aan te houden heeft zich in het onderhavige geval voorgedaan. De reorganisatie bij Alliade in het kader waarvan ontslag voor werkneemster is gevraagd, betreft een grote reorganisatie nu het gaat om, zoals de kantonrechter heeft begrepen, in totaal 234 ontslagen. Het UWV heeft ingestemd met de door Alliade gehanteerde peildatum van 1 februari 2015 en de kantonrechter zal daar eveneens van uitgaan. De kantonrechter is met Alliade van oordeel dat in dit geval moet worden geoordeeld op basis van de regeling zoals die werd gehanteerd op de peildatum. Hieraan ligt ten grondslag dat het in dit geval een al langer lopende reorganisatie betreft, waarbij de selectie van degenen die wel en niet voor ontslag in aanmerking komen is gebaseerd op de tot 1 juli 2015 gehanteerde regels. De communicatie in de richting van alle betrokken werknemers, de in verband met de voorgenomen ontslagen getroffen maatregelen ter zake van bijvoorbeeld mogelijke herplaatsing en de daadwerkelijk gestarte ontslagprocedures zijn steeds daarop gebaseerd geweest. De wijziging in het toetsingskader van het UWV als gevolg van de in werking getreden Uitvoeringsregels zou Alliade nopen de omvangrijke en ver gevorderde ontslagoperatie 'over te doen'. De kantonrechter is van oordeel dat onder deze omstandigheden een redelijke uitleg van de wet met zich brengt dat uitgegaan dient te worden van de Beleidsregels in plaats van de Uitvoeringsregels. Niet is gebleken dat indien de Beleidsregels zouden worden toegepast, ten aanzien van werkneemster niet geoordeeld zou moeten worden dat haar arbeidsplaats gedeeltelijk komt te vervallen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering. De kantonrechter acht om deze redenen het verzoek tot partiële ontbinding van de arbeidsovereenkomst toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 22-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:3072

Zaaknummer: 4981379 / AR VERZ 16-94

Rechters: T.K. Hoogslag

Advocaten: H.J. Funke en H. de Boer

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel a BW en 7:671b BW