

RECHTSPRAAK

CRB/werknemer

De kantonrechter wijst het verzoek om ontbinding op grond van bedrijfseconomische omstandigheden af. Werkgever heeft onvoldoende gesteld en feitelijk onderbouwd dat sprake is van algehele bedrijfssluiting.

Feiten

CRB is een dochteronderneming van de internationale A. Hakpark-groep. CRB heeft drie dochtermaatschappijen, namelijk CC, Rhenania en Conline Vastgoed. CC en Rhenania presenteren zich op de markt gezamenlijk. Werknemer is op 11 mei 1987 in dienst getreden bij CRB. Door veranderende marktomstandigheden heeft A. Hakpark-groep besloten een reorganisatie door te voeren. Na toestemming van de personeelsvertegenwoordiging zijn de betrokken vakbonden geïnformeerd en er is een sociaal plan afgesloten. Een deel van de werknemers is herplaatst, met een aantal andere is een vaststellingsovereenkomst gesloten. Voor werknemer is een procedure gevoerd bij het UWV. Het UWV heeft de ontslagvergunning geweigerd en heeft overwogen dat CRB niet aannemelijk heeft kunnen maken dat de arbeidsplaatsen van de betrokken medewerkers komen te vervallen als gevolg van de sluiting van CC. Daarnaast is overwogen dat ten aanzien van werknemer niet kon worden vastgesteld ten behoeve van welke entiteit werknemer zijn werkzaamheden verrichtte. CRB verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer voert verweer. Volgens hem moeten CRB, CC en Rhenania als één geheel worden beschouwd. Bij de beantwoording van de vraag of er arbeidsplaatsen zijn of komen te vervallen moet, in zijn visie, worden gekeken naar de gehele groep. Dat geldt ook voor toepassing van het afspiegelingsbeginsel en de herplaatsingsplicht. Daarnaast stelt werknemer een (voorwaardelijk) tegenverzoek in, waarin hij onder meer verzoekt om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat als met CRB wordt aangenomen dat CC moet worden aangemerkt als – ten minste – een zelfstandig bedrijfsonderdeel, voor de beoordeling van het vervallen van de arbeidsplaats van werknemer bij CRB eerst moet worden nagegaan of de noodzaak er is van het vervallen van arbeidsplaatsen bij CC. Hierbij kijkt de rechter naar de ratio van artikel 3 van de Ontslagregeling. Blijkens de toelichting bij artikel 3 van de Ontslagregeling is de ratio van dat artikel dat het laten vervallen van arbeidsplaatsen binnen een afzonderlijke onderneming noodzakelijk kan zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering, en

dat daaraan niet afdoet dat in het (concern)verband waartoe deze onderneming behoort, als geheel genomen winst wordt gemaakt. De Hoge Raad heeft daarnaast overwogen dat deze ratio ook kan opgaan indien binnen één rechtspersoon bepaalde zelfstandige bedrijfsonderdelen kunnen worden onderscheiden. Volgens de kantonrechter staat niet vast dat CC al haar bedrijfsactiviteiten staakt, laat staan dat daardoor alle arbeidsplaatsen komen te vervallen. Op een van de locaties van CC blijven activiteiten worden verricht onder de naam Rhenania. DCRB heeft te weinig gesteld en feitelijk onderbouwd dat sprake is van een algehele bedrijfsbeëindiging van CC. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een redelijke grond tot ontbinding en wijst het verzoek af. Nu de arbeidsovereenkomst niet wordt ontbonden, worden er geen vergoedingen aan werknemer toegekend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-10-2018

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2018:7012

Zaaknummer: 7038455 AZ VERZ 18-47

Rechters: H.K.N. Vos

Advocaten: H. Barrahmun en W.A.A. van Kuijk

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 BW, 7:662 BW en 3 Ontslagregeling