

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst volledig ontbonden onder voorwaarde dat nieuwe arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden wordt aangegaan voor resterende deel van overeengekomen arbeidsduur. Deeltijdontslag onvermijdelijk. Toepassing afspiegelingsbeginsel kan achterwege blijven.

Feiten

Werkneemster is als pedagogisch medewerkster in dienst van Stichting Jongleren, een peuteropvang (hierna: werkgeefster). Bij werkgeefster werken in totaal 268 medewerkers, waarvan 210 als pedagogisch medewerker. Op 18 juli 2024 heeft werkgeefster aan het UWV toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomsten van de pedagogisch medewerkers, waaronder die van werkneemster, gedeeltelijk op te zeggen door evenredige verlaging van het aantal taakuren voor alle pedagogisch medewerkers wegens bedrijfseconomische redenen, te weten een slechte of slechter wordende financiële situatie. Het UWV heeft die toestemming geweigerd, met name vanwege het feit dat werkgeefster het afspiegelingsbeginsel niet had toegepast. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter primair de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst gedeeltelijk te ontbinden en subsidiair de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst geheel te ontbinden onder de voorwaarde dat een nieuwe arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden wordt aangegaan voor het resterende deel van de overeengekomen arbeidsduur en met behoud van anciënniteit.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster vraagt in feite om deeltijdontslag zonder toepassing van het afspiegelingsbeginsel door gedeeltelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werkneemster te verzoeken bestaande uit een evenredige vermindering van het aantal contracturen in de vorm van taakuren. Het verzoek van werkgeefster maakt deel uit van een (veel) grotere (deeltijd)ontslagronde en is ingegeven door de door werkgeefster gestelde noodzaak om te komen tot een bezuiniging van in totaal 6,59 fte aan pedagogisch medewerkers. Ten tijde van de UWV-procedure bedroeg de beoogde besparing nog 9,22 fte, verdeeld over 194 pedagogisch medewerkers, maar dat is thans nog 6,59 fte als gevolg van vrijwillig deeltijdontslag van een aantal medewerkers en door natuurlijk verloop. De kantonrechter overweegt dat werkgeefster met de door haar verstrekte cijfers en gegeven toelichting haar slechter wordende financiële situatie voldoende aannemelijk heeft gemaakt. Voorts acht de kantonrechter deeltijdontslag onvermijdelijk. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan te nemen dat het niet strikt noodzakelijk is om, in plaats van

deeltijdontslag voor alle pedagogisch medewerkers, voor 6,59 fte te bezuinigen op eenzelfde aantal pedagogisch medewerkers, nu werkgeefster een schematische onderbouwing heeft gegeven waaruit dit aantal blijkt. Werkgeefster stelt verder dat het nemen van afscheid van pedagogisch medewerkers leidt tot het sluiten van groepen, doordat er wettelijk minimaal twee pedagogisch medewerkers vereist zijn voor een groep van acht tot zestien kinderen. Het 'voltijdontslag' van medewerkers zou dus tot het sluiten van groepen leiden, wat op zijn beurt leidt tot minder kinderen en minder opbrengsten, aldus werkgeefster. De kantonrechter kan deze uitleg volgen. Strikte afspiegeling zou immers de beëindiging van de volledige arbeidsovereenkomst van ongeveer tien pedagogisch medewerkers inhouden, waardoor er te weinig personeel overblijft om het huidige aantal groepen draaiende te houden, wat sluiting van groepen onontkoombaar maakt en wellicht ook sluiting van locaties. De kantonrechter is – net als het UWV – van oordeel dat deze specifieke omstandigheid deeltijdontslag reeds noodzakelijk maakt. Bij een deeltijdontslag wordt de ontslagvolgorde in beginsel bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel, maar in dit geval kan toepassing daarvan achterwege blijven. Uit de combinatie van de betrekkelijk lage benodigde urenbesparing en het relatief grote aantal betrokken werknemers vloeit naar het oordeel van de kantonrechter de praktische onuitvoerbaarheid van afspiegeling binnen uitsluitend de taakuren van pedagogisch medewerkers voort. Uit de overgelegde afspiegelingsdocumenten volgt dat werknemers met hoge afspiegelingsrechten relatief veel – maar niet meer dan vier uur – taakuren verliezen, terwijl werknemers met lage afspiegelingsrechten betrekkelijk weinig – namelijk slechts enkele minuten aan – taakuren moeten inleveren. Het gevolg van het op reguliere wijze afspiegelen in taakuren zou zijn dat er sommige medewerkers zijn die na de verlaging een negatief aantal taakuren overhouden ofwel juist meer of minder taakuren hebben dan noodzakelijk is. Dit is geen werkbare oplossing voor werkgever. Gezien deze uitzonderlijke omstandigheden acht de kantonrechter afspiegeling binnen uitsluitend de taakuren niet reëel en daarom vindt de kantonrechter het gerechtvaardigd dat werkgever hiervan afwijkt door de oplossing voor het terugbrengen van personeelskosten te zoeken in een evenredige vermindering van het aantal taakuren per pedagogisch medewerker. Tot slot overweegt de kantonrechter dat herplaatsing van werkneemster praktisch gezien niet (goed) mogelijk is. Uit het voorgaande volgt dat aan alle voorwaarden voor partiële ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werkneemster is voldaan. Volgens de Hoge Raad past een gedeeltelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst echter niet in het ontslagrecht (zie AR 2020-0216). Daarom wordt het subsidiaire verzoek toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt volledig ontbonden, onder de voorwaarde dat een nieuwe arbeidsovereenkomst onder dezelfde (arbeids)voorwaarden wordt aangegaan voor het resterende deel van de overeengekomen arbeidsduur en met behoud van anciënniteit.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:7059

Zaaknummer: 11458237 RP VERZ 24-50730

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: C.A. de Weerdt en T. Harmankaya

Wetsartikelen: 7:671b BW