

RECHTSPRAAK

Werknemer (49 jaar) is in 1995 in dienst getreden van werkgever in de functie van doseerspecialist. In de onderneming werken 18 personen en ten aanzien van tussen 8 tot 10 personen zijn ingrijpende maatregelen voorgesteld die kunnen leiden tot verlies van de arbeidsplaats of een belangrijke verandering van de arbeid. Werkgever heeft, in het kader van een reorganisatie, eenzijdig een sociaal plan opgesteld. Thans verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer. Volgens hem is de functie van werknemer komen te vervallen en is deze niet uitwisselbaar.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De werkgever heeft nagelaten om in zijn onderneming, waarin meer dan 10 personen maar minder dan 50 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, de personeelsvergadering in de gelegenheid te stellen ingevolge het bepaalde in artikel 35b lid 5 WOR advies uit te brengen over elk voorgenomen besluit dat kan leiden tot verlies van de arbeidsplaats of tot een belangrijke verandering van de arbeid, de arbeidsvoorwaarden of de arbeidsomstandigheden van ten minste een vierde van de in de onderneming werkzame personen. Desalniettemin is voldoende komen vast te staan dat sprake is van een economische noodzaak tot ontbinding. Voorts heeft de werkgever het afspiegelingsbeginsel correct toegepast. De kantonrechter gaat derhalve over tot ontbinding. Ten aanzien van de vergoeding overweegt de kantonrechter als volgt. Werkgever heeft ter zake de reorganisatie een Sociaal Plan opgesteld waarmee de ondernemingsraad (althans de personeelsvergadering ex art. 35 b WOR) niet heeft ingestemd (en ook niet over heeft geadviseerd), en waarmee de vakbonden niet hebben ingestemd. Gelet op voornoemde wijze van totstandkoming van het Sociaal Plan acht de kantonrechter zich niet hieraan gebonden. Het beroep van de werkgever op de exceptio pecuniae absentiae (habe nichts) wordt afgewezen. De solvabiliteit van de onderneming is voldoende en doordat reeds een aantal werknemers via de UWV Werkbedrijf-procedure is ontslagen staat de onderneming er alweer beter voor. Met de fictieve opzegtermijn wordt rekening gehouden in de vergoeding, omdat werkgever zich heeft verbonden aan een langere opzegtermijn. Dit alles leidt tot ontbinding met C=1.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-06-2009

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2009:BJ3990

Zaaknummer: 625751 UE VERZ 09-539 SL

Wetsartikelen: 7:685 BW, 4 lid 2 Ontslagbesluit en 35b WOR