

RECHTSPRAAK

werkneemster/X Automaten B.V.

Ontslag 50-jarige receptioniste niet kennelijk onredelijk. Werkneemster heeft slechte arbeidsmarktpositie onvoldoende aannemelijk gemaakt, mede in het licht van haar nieuwe dienstbetrekking. Dochtervennootschap kwalificeert als zelfstandige vestiging in de zin van artikel 4:2 Ontslagbesluit, ondanks nauwe banden met andere dochtervennootschap

Werkneemster (50 jaar) is van 1 januari 2002 tot en met 30 april 2009 in dienst geweest van werkgever (een onderneming die zich bezighoudt met de exploitatie en verhuur van speelautomaten) in de functie van telefoniste-receptioniste/administratief medewerkster. Werkneemster was tewerkgesteld bij vestiging 1. In 2009 verzoekt werkgever toestemming van het UWV WERKbedrijf de arbeidsovereenkomst van werkneemster op te zeggen in verband met een voorgenomen sluiting van deze vestiging wegens economische redenen. De arbeidsovereenkomst is op 1 mei 2009 beëindigd. Werkgever heeft in het kader van een afvloeiingsregeling een sociaal plan opgesteld waarbij werkneemster aanspraak kon maken op suppletie van haar werkloosheidsuitkering gedurende maximaal acht maanden, terwijl zij tevens gebruik kon maken van een outplacementtraject. Werkneemster stelt zich thans op het standpunt dat de opzegging kennelijk onredelijk is. In de eerste plaats omdat werkgever het UWV onvolledige informatie heeft verstrekt, waardoor de bedrijfseconomische omstandigheden te negatief zijn geschetst. Daarnaast kan vestiging 1 niet worden aangemerkt als een zelfstandige eenheid, waardoor bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel tevens vestiging 2 betrokken had moeten worden. Ten slotte beroept werkneemster zich op het gevolgcriterium. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Er is geen sprake van een valse of voorgewende reden. Uit diverse stukken blijkt evident dat sprake is van slechte bedrijfseconomische omstandigheden. Ten aanzien van de 'zelfstandige vestiging', overweegt het hof als volgt. Vestiging 1 is te beschouwen als een zelfstandige bedrijfsvestiging. Wat daaronder moet worden verstaan is toegelicht in de beleidsregels Ontslagtaak CWI zoals die destijds hadden te gelden. Uitgangspunt daarbij is dat onder een bedrijfsvestiging in beginsel moet worden verstaan 'Elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband'. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen Hoofdcriteria als neergelegd in de instructie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uit 1995, de Nadere criteria in de Toelichting op de wijziging van het Ontslagbesluit 1991 van 2001 en de Nadere criteria

afgeleid van de praktijk als neergelegd in het ten tijde van het ontslag geldende Ontslagbesluit (de betreffende Beleidsregels Ontslagtaak CWI, versie oktober 2007). Daarbij gaat het er niet om dat telkens alle toetsingsaspecten met een ja dienen te worden beantwoord, maar veeleer of het merendeel van de gegevens wijst op een zelfstandig opererende eenheid in de maatschappij. Allereerst is er sprake van een eigen en zelfstandige financiële verslaglegging, waaraan niet afdoet dat deze cijfers uiteindelijk worden verwerkt in één geconsolideerde jaarrekening van de holding. Voorts blijkt uit het door werkneemster overgelegde organogram dat de vestiging een eigen leiding kende, terwijl ook overigens de samenstelling van het personeel (aard van de functies) van dien aard was dat gesproken kan worden van een zelfstandig opererende entiteit. Van enige structurele uitwisseling van dit personeel met dat van de vestiging 2 is niet gebleken. Dat de leiding van de vestiging 1 geen zelfstandige beslissingsbevoegdheid had is onvoldoende aannemelijk gemaakt door werkneemster. De vestiging had een eigen bedrijfspand en was gezien de aard van het bedrijf vooral gericht op klanten uit de directe omgeving van vestigingsplaats 1. Aan dit alles doet niet af dat er kennelijk wel enige samenwerking bestond met vestiging 2, onder meer ten aanzien van personeelszaken en het gebruik van bedrijfslogo's, huisstijl en briefpapier, noch dat haar salarisstroken vestiging 2 als werkgever vermeldde. Bepalend is immers de feitelijke situatie op de vestiging en die vormt een voldoende aanwijzing voor het bestaan van een zelfstandige bedrijfsvestiging als bedoeld in het Ontslagbesluit. De andersluidende stelling van werkneemster, die als gevolg zou hebben dat in geval van een voorgenomen ontslag werkgever het afspiegelingsbeginsel had dienen te hanteren en dat dit tot herplaatsing in vestiging 2 had moeten leiden, faalt.

Ten aanzien van het beroep op het gevolgencriterium stelt het hof vast dat werkneemster op wel zeer beperkte wijze de gevolgen van de opzegging voor haar inzichtelijk heeft gemaakt. Meer in het bijzonder heeft werkneemster nagelaten met feiten en omstandigheden haar stelling, dat zij een langdurige werkloosheid tegemoet kon zien, te onderbouwen. Dat klemmt in deze zaak temeer nu vaststaat dat zij op 9 november 2009, dus nog binnen de periode van acht maanden waarover haar uitkering werd gesuppleerd, ander werk heeft gevonden. Weliswaar dienen feiten en omstandigheden die zich na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voordoen voor de beoordeling van de kennelijke onredelijkheid van de opzegging buiten beschouwing te blijven, maar dat is anders indien die feiten en omstandigheden een aanwijzing vormen voor de situatie zoals die zich op het moment van de opzegging voerde. Volgt bekrachtiging van het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-02-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BV6150

Zaaknummer: HD 200.089.545

Rechters: C.M. Aarts, M.J.H.A. Venner-Lijten en R.R.M. De Moor

Advocaten: J.J.M. Cliteur en F.A. Verberk-Elich

Wetsartikelen: 4:2 Ontslagbesluit en 7:681 BW