

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst grondwerker. Collectief ontslag. Functies binnen bedrijfsonderdelen zijn niet onderling uitwisselbaar. Bij bepalen hoogte vergoeding wordt rekening gehouden met fictieve opzegtermijn

Werknemer (51 jaar oud) is sinds 1988 in dienst als grondwerker. Als gevolg van de financiële en economische crisis zijn grote verliezen geleden. Besloten is de GWW-werkzaamheden (grond-, weg- en waterbouw) te beëindigen. Werkgeefster (onderdeel van een holding met zeventien vennootschappen) zal zich nog uitsluitend richten op sloopwerk en speciale projecten, die wel winstgevend zijn. Als gevolg van de reorganisatie komen 51 functies te vervallen. Er is melding gedaan op grond van de WMCO. De vakbonden hebben niet ingestemd met een sociaal plan. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan de meldingsplicht en het inachtnemen van een maand wachttijd op grond van de WMCO is voldaan. Dat er geen ondernemingsraad is ingesteld, kan werkgeefster in deze procedure niet worden tegengeworpen, omdat daarvoor geen animo bestond en werknemer of andere belanghebbenden niet de geschillenregeling hebben benut om het instellen van een ondernemingsraad rechtens af te dwingen. Gezien de jaarstukken heeft werkgeefster in redelijkheid kunnen besluiten de GWW-werkzaamheden te beëindigen. Anders dan werknemer stelt, zijn de functies van het onderdeel GWW voor toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet uitwisselbaar met de functies in de bedrijfsonderdelen sloop en speciale projecten. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Hoewel enkele GWW-projecten tot in 2013 doorlopen, kan aan het goed werkgeverschap niet de regel worden ontleend dat een werkgever in een situatie als de onderhavige ook bij de toedeling van resterend werk aan af te vloeien werknemers het anciënniteitsbeginsel moet hanteren. Hoewel aannemelijk is dat de actuele bedrijfseconomische en -financiële positie van werkgeefster te wensen overlaat, ligt het op de weg van de andere groepsvennootschappen om de middelen voor een passende vergoeding beschikbaar te stellen. Wel vormt de verslechterde financiële situatie aanleiding de C-factor naar beneden bij te stellen. Ten gunste van werknemer wordt rekening gehouden met de fictieve opzegtermijn. Volgt ontbinding met $C=0,5$ (€ 40.000 bruto).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-11-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BY3947

Zaaknummer: 837343 UE VERZ 12-1429 LH 4059

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: M. de Jong, G.J. Sjoer en E.M.B. van der Schalk

Wetsartikelen: 7:685 BW, 3 WMCO en 5a WMCO