

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Ontbinding wegens reorganisatie. Bij bepalen B-factor dient, gelet op de Raamovereenkomst ouderschapsverlof en de ratio van de Wet arbeid en zorg, te worden uitgegaan van het salaris zonder ouderschapsverlofkorting

Werkneemster is in dienst als financial controller. Werkgever heeft voor negen werknemers een ontslagvergunning aangevraagd wegens bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft geen toestemming voor opzegging verleend, omdat zij over onvoldoende informatie beschikte om te kunnen beoordelen of de categorieën uitwisselbare functies op de juiste wijze door werkgever zijn aangegeven. Thans verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werkneemster, onder betaling van een vergoeding van € 3.767 bruto, uitgaande van haar salaris verminderd met de korting vanwege het door haar genoten ouderschapsverlof en $C=0,5$.

De kantonrechter oordeelt dat de bedrijfseconomische noodzaak, als gevolg waarvan de arbeidsplaats van werkneemster is komen te vervallen, voldoende aannemelijk is gemaakt. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden. Ten aanzien van de vraag of voor bepaling van de B-factor van het huidige salaris van werkneemster (dat is gekort, omdat zij ouderschapsverlof geniet) moet worden uitgegaan wordt het volgende overwogen. Clausule 2 punt 6 van de Raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, gesloten op 14 december 1995, die is opgenomen in de bijlage bij de Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door UNICE, het CEEP en het EEV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof bepaalt het volgende: 'De op de datum van ingang van het ouderschapsverlof door de werknemer verworven rechten of rechten in wording blijven ongewijzigd behouden tot het einde van het ouderschapsverlof.' Het HvJ EG heeft in de uitspraak van 22 oktober 2009 (C-116/08) voor recht verklaard dat de Raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staat dat, wanneer een werkgever de arbeidsovereenkomst van een voor onbepaalde tijd voltijds in dienst genomen werknemer tijdens diens deeltijds ouderschapsverlof zonder dringende reden of zonder inachtneming van de wettelijke bepaalde opzeggingstermijn eenzijdig beëindigt, de aan de werknemer te betalen vergoeding wordt bepaald op basis van het verminderde loon dat hij ontvangt op het tijdstip van het ontslag. Blijkens de memorie van toelichting bij de Wet arbeid en zorg is de ratio van de opgenomen regelingen (waaronder het ouderschapsverlof) gelegen in onder meer de ondersteuning van de breed levende maatschappelijke behoefte om het combineren van arbeid en zorg beter mogelijk te maken en te bevorderen dat bij een ieder arbeidsparticipatie

aantrekkelijker wordt dan uittreden (Kamerstukken II 1999/2000, 27 207, nr. 3). Een uitkomst zoals werkgever voorstaat, is hiermee niet te verenigen. Uitgegaan dient te worden van het salaris zonder ouderschapsverlofkorting. De C-factor wordt op 1 vastgesteld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-04-2013

Zaaknummer: 853867 UE VERZ 13-191 GV4218