

RECHTSPRAAK

Stichting Zuid-Nederlands Orkest/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst zakelijk leider ad interim (topfunctionaris) Stichting Zuid-Nederlands Orkest wegens vervallen functie. Geen reflexwerking WNT in ontbindingsprocedure. Vergoeding van meer dan € 300.000, gebaseerd op het van toepassing zijnde sociaal plan, is gerechtvaardigd

Werknemer (56 jaar) is in 2009 in dienst getreden van (de rechtsvoorgangster van) de Stichting Zuid-Nederlands Orkest (hierna: ZNO). Hij was laatstelijk werkzaam als ‘zakelijk leider ad interim’. ZNO verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hiertoe wordt aangevoerd dat na een juridische fusie vanwege de beschikbare subsidie en een mogelijk onzekere toekomst is besloten een reorganisatie door te voeren, waarbij de functie van werknemer is komen te vervallen. ZNO verzoekt primair een vergoeding toe te kennen die niet hoger is dan € 75.000 bruto en met uitsluiting van de voorzieningen van het sociaal plan en de cao. ZNO beroept zich in dit verband op de reflexwerking van de WNT.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu de bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische noodzaak tot reorganisatie voldoende aannemelijk is gemaakt en werknemer boventallig is geworden, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt het volgende overwogen. Tussen partijen staat vast dat ZNO een rechtspersoon is in de zin van de WNT. Tot 1 januari 2013 gaf werknemer leiding aan heel de Stichting Limburgs Symfonie Orkest. Vanaf 1 januari 2013, werknemer ging toen over naar ZNO, moet hij in ieder geval nog worden beschouwd als lid van, dan wel de hoogst ondergeschikte aan het uitvoerende en toezichthoudende orgaan van ZNO of degenen belast met de dagelijkse leiding.

Voorop gesteld wordt echter dat bij de vaststelling van een billijke vergoeding in deze procedure geen gebondenheid bestaat aan de in de WNT genoemde maximale vergoeding van € 75.000. Het overeengekomen sociaal plan heeft de status van cao en heeft een breed maatschappelijk draagvlak in de kunstensector. Conform Aanbeveling 3.7 wordt dit sociaal plan als uitgangspunt genomen bij het vaststellen van de vergoeding. In artikel 25 van het sociaal plan is bepaald dat een boventallige werknemer bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan kiezen voor een eenmalige beëindigingsvergoeding. De hoogte van de vergoeding is 50% van de nominale waarde van de bovenwettelijke uitkering conform

artikel 20 van het sociaal plan en indien betrokkene hiervoor kiest, dan heeft hij geen verdere rechten meer op een bovenwettelijke uitkering. In het geval van werknemer komt de totale nominale waarde van de bovenwettelijke uitkering neer op € 609.861,13 bruto. Een vergoeding gelijk aan 50% van dit bedrag komt neer op € 304.930,57 bruto. Aan werknemer wordt een vergoeding van € 304.930,57 bruto toegekend. Bij de vaststelling van deze vergoeding zijn mogelijke WW-aanspraken van werknemer niet inbegrepen. De kantonrechter ziet in de WNT en het daarin opgenomen overgangsrecht geen reden om anders te oordelen. De specifieke feitelijke omstandigheden van het onderhavig geval zijn van zodanige aard en gewicht dat zij deze vergoeding gebaseerd op het sociaal plan van ZNO rechtvaardigen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 22-10-2013

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2013:5863

Zaaknummer: 2218418

Rechters: M.E. Smorenburg

Advocaten: D.I.M.E. Hermans en M.L.M. van de Laar

Wetsartikelen: 7:685 BW, 1.6 WNT en Aanbeveling 3.7