

RECHTSPRAAK

## Arbo Unie B.V./werknemer

***Ontbinding arbeidsovereenkomst Manager Arbo Unie wegens bedrijfseconomische redenen. Nu voorzieningen in sociaal plan (nog) niet duidelijk zijn, krijgt werknemer uitdrukkelijk de mogelijkheid om in een afzonderlijke procedure te laten beoordelen of toepassing van het sociaal plan in zijn geval evident onbillijk is.***

Werknemer is sinds 1 april 2010 voor onbepaalde tijd in dienst van Arbo Unie. Hij vervulde laatstelijk de functie van Manager Arbo Unie. Op 21 januari 2014 heeft Arbo Unie het UWV om toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met 125 werknemers, waaronder werknemer, op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Met vakbonden is een sociaal plan overeengekomen. Arbo Unie heeft van de toestemming geen gebruik kunnen maken wegens het feit dat werknemer lid is van de OR. Arbo Unie verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De noodzaak om te reorganiseren heeft Arbo Unie voldoende aannemelijk gemaakt. Nu werknemer bij het bedrijfsonderdeel SSU de enige manager Arbo Unie is en het afspiegelingsbeginsel beperkt is tot één bedrijfsvestiging, is werknemer terecht voor ontslag voorgedragen. Gesteld noch gebleken is dat ander passend werk voorhanden is. Het ontbindingsverzoek houdt geen verband met het OR-lidmaatschap. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden.

De kantonrechter stelt vast dat op basis van het sociaal plan niet duidelijk is op welke wijze werknemer zal worden geholpen bij het vinden van een nieuwe baan, hoe lang dit traject zal duren, of dit binnen de arbeidsovereenkomst of na beëindiging daarvan zal moeten plaatsvinden en – als werknemer in dat kader geen nieuwe baan heeft gevonden – op grond van welke criteria de Toetsingscommissie dan zal bepalen of werknemer in aanmerking komt voor een financiële vergoeding en hoe hoog die dan is. Arbo Unie heeft hierover ter zitting ook geen duidelijkheid kunnen geven. Ten gevolge van die onduidelijkheid is de kantonrechter thans niet in staat te beoordelen of de toepassing van het sociaal plan in het individuele geval van werknemer evident onbillijk is. Die onduidelijkheid komt voor rekening en risico van Arbo Unie en het is werknemer dan ook niet te verwijten dat hij zijn beroep op de evidente onbillijkheid niet kan concretiseren. Gelet op de onduidelijkheid in het sociaal plan zou de kantonrechter de vergoeding kunnen bepalen op basis van de kantonrechtersformule. Daartegen pleit echter dat het gelijkheidsbeginsel dat aan het sociaal plan ten grondslag ligt, wordt doorbroken en werknemer in een afwijkende – en mogelijk veel gunstiger – positie zal

komen te verkeren dan zijn collega's die ontslagen zijn of worden en voor wie de vergoeding is begrensd door het maximale budget van € 900.000. Een dergelijk afwijkende positie voor werknemer, enkel en uitsluitend gebaseerd op zijn OR-lidmaatschap, is ongewenst. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toepassing van het sociaal plan, maar daarbij laat de kantonrechter tevens de mogelijkheid om een afzonderlijke procedure te entameren – wanneer de criteria van de Toetsingscommissie bekend zijn en werknemer daar een aanvraag heeft ingediend – om te laten beoordelen of toepassing van het sociaal plan in zijn geval evident onbillijk is (vgl. HR 24 oktober 1997, *NJ* 1998/257).

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 23-04-2014

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2014:6635

**Zaaknummer:** 2898871 UE VERZ 14-187 k/4081

**Rechters:** K.G.F. van der Kraats

**Advocaten:** M. Spithoven en J.M. O'Keefe

**Wetsartikelen:** 7:685 BW