

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Onduidelijk of werknemer in de juiste functie is geplaatst en daadwerkelijk op grond van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking komt.

Werknemer is op 1 november 1976 in dienst van werkgeefster getreden. Werkgeefster exploiteert een onderneming die handelt in personenauto's en lichte bedrijfsauto's. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (hierna: de cao) van toepassing. Werkgeefster heeft medio 2014 op grond van bedrijfseconomische redenen het UWV verzocht om toestemming voor ontslag van twaalf werknemers. Het UWV heeft deze verzoeken bij beschikkingen van 22 augustus 2014 afgewezen. Werkgeefster heeft vervolgens in oktober 2014 eenzijdig een sociale regeling opgesteld, op grond waarvan de werknemers die boventallig worden verklaard een beëindigingsvergoeding wordt aangeboden gebaseerd op de kantonrechtersformule met $C=0,25$, alsook een door werkgeefster te financieren outplacementtraject. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen onder toekenning van een vergoeding van een bedrag van € 3.557,25 bruto en het outplacementtraject conform de sociale regeling. Samengevat betwist werknemer de bedrijfseconomische noodzaak van de reorganisatie en stelt hij dat werkgeefster niet helder heeft onderbouwd welke ontslagcriteria zijn gehanteerd en welke functies onderling uitwisselbaar zijn.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft besloten tot reorganisatie over te gaan. Zij heeft geen adviesplichtig voornemen tot besluit neergelegd bij de ondernemingsraad, aangezien deze niet is ingesteld. Overigens is het instellen van een ondernemingsraad op grond van artikel 2 van de WOR verplicht voor een onderneming indien daarin meer dan vijftig werknemers werkzaam zijn, ook indien daarvoor bij het personeel geen animo bestaat. Bij minder dan vijftig werknemers dient een personeelsvertegenwoordiging te worden ingesteld. Ook die is niet ingesteld. Op grond van artikel 15 lid 2 van de cao is de werkgever die het voornemen heeft het bedrijf, waarin in de regel ten minste twintig personen werkzaam zijn, geheel of gedeeltelijk te sluiten en/of het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, dan wel andere plannen dan een reorganisatie of gehele of gedeeltelijke sluiting heeft, verplicht de vakverenigingen in kennis te stellen en over een sociaal plan te spreken. Ter zake van de sociale regeling heeft werkgeefster geen vakbonden geraadpleegd.

Nu werknemer betwist dat hij in de juiste functie is ingedeeld (hij stelt dat hij niet in de

functie plaatwerker werkzaam is, maar in die van autoschadetechnicus) en werkgeefster de functies niet heeft ingedeeld volgens het bij de cao behorende handboek, valt niet na te gaan of werknemer daadwerkelijk de functie van plaatwerker vervult en of zijn arbeidsplaats behoort te vervallen. Niet uitgesloten is immers dat werknemer door zijn werkzaamheden en verantwoordelijkheden niet als plaatwerker ingedeeld behoorde te worden, maar in een andere (in de cao genoemde) functie, waardoor het gehele personeelsoverzicht er anders uit zou zien. Dit laatste zou ook van invloed kunnen zijn op de afspiegeling. Nu niet is komen vast te staan dat werkgeefster haar personeel op de juiste wijze heeft ingedeeld in de verschillende functies conform de cao en nu een volledig overzicht van al het personeel en de daarbij behorende gegevens en functiewaardering ontbreekt, kan de kantonrechter niet controleren of werkgeefster in redelijkheid tot de conclusie kon komen om werknemer voor ontslag voor te dragen. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:7244

Zaaknummer: 3564291 AE VERZ 14-192 JES/1267

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: M.A.M. Lem en J. Bel

Wetsartikelen: 4:2 Ontslagbesluit