

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkgeefster behoort niet tot groep, zodat geen herplaatsingsplicht binnen concern bestaat. Opvolgend werkgeverschap. Toepassing loonhuis impliceert niet dat werknemer recht heeft op een eindejaarsuitkering of eenmalige uitkering.

Feiten

Werknemer was tot 1 februari 2017 bij werkgever in dienst als Hoofd Uitvoering. Werkgeefster hanteert haar eigen arbeidsvoorwaarden. Wat betreft de functiegradering, het loonhuis en loonstijgingen wordt echter de cao Afval en Milieu Proces 2016-2017 gevolgd. De arbeidsovereenkomst van werknemer is wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Hij heeft om herstel van de arbeidsovereenkomst verzocht. Hij voert aan dat er geen bedrijfseconomische noodzaak bestond om zijn arbeidsplaats te laten vervallen en dat werkgeefster niet voldaan heeft aan haar herplaatsingsverplichting. De kantonrechter heeft het verzoek om herstel en een billijke vergoeding afgewezen. Wel is een bedrag ter zake te weinig betaalde transitievergoeding, achterstallige eindejaarsuitkering 2016 en januari 2017, evenals de eenmalige uitkering per 1 juli 2016 toegewezen. Werknemer is in hoger beroep gekomen. Hij betoogt dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met hem niet mocht opzeggen, omdat zij de mogelijkheden om hem binnen de groep, respectievelijk het concern waartoe zij behoort te herplaatsen niet heeft onderzocht. Werkgeefster heeft incidenteel hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werkgeefster maakt geen deel uit van groep

Naar het oordeel van het hof maakt werkgeefster geen deel uit van een groep. Werkgeefster heeft geen moedermaatschappij of dochteronderneming. Bestuurder C heeft niet de (centrale) leiding over werkgeefster – er zijn drie statutaire bestuurders met ieder evenveel invloed (een collegiale taak, art. 2:9 BW) – en C is geen meerderheidsaandeelhouder. Werkgeefster maakt geen deel uit van een economische eenheid en wordt ook niet betrokken in de consolidatie van de jaarrekening, zo blijkt uit het jaarverslag 2016 van X. Naar het oordeel van het hof blijkt uit een persbericht over de GBN Groep waarbij werkgeefster in een organogram is opgenomen, niet dat zij als deel van een groep moet worden gekwalificeerd. Dat werkgeefster in het organogram is opgenomen, kan verklaard worden door het feit dat GBN Groep BV via de Stichting Aandelenbezit werkgeefster een belang heeft in werkgeefster. Het hebben van

een deelneming impliceert nog niet dat er sprake is van een groep. Het enkele gegeven van het bestaan van een geldlening, dan wel anderszins het bestaan van financiële verwevenheid, leidt niet tot het oordeel dat sprake is van een groep als bedoeld in artikel 9 lid 2 van de Ontslagregeling. Het hof ziet geen aanleiding om werkgeefster te bevelen haar aandeelhoudersregister en jaarrekeningen over de jaren 2014 tot en met 2016 open te leggen. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Opvolgend werkgeverschap en recht op eindejaarsuitkering/eenmalige uitkering

Of sprake is van opvolgend werkgeverschap moet worden getoetst aan de maatstaf zoals die onder het voor 1 juli 2015 geldende recht gold (HR 17 november 2017, ECLI:NL:HR:2017:2905). Werknemer heeft ter gelegenheid van de mondelinge behandeling in hoger beroep aangegeven dat hij in de periode dat hij bij Essent Milieu op de loonlijst stond, exact hetzelfde werk deed als daarna, toen hij bij B in dienst trad. Werknemer heeft daarbij gesteld dat hij eigenlijk niet alleen werkte voor Essent Milieu maar ook voor andere relaties van B. Dit is door werkgeefster onvoldoende betwist. Het incidenteel appel ten aanzien van dit punt faalt. Werkgeefster heeft voorts betoogd dat de kantonrechter haar ten onrechte heeft veroordeeld tot betaling van een eenmalige uitkering en een eindejaarsuitkering. Naar het oordeel van het hof slaagt de grief. Het betreft hier een uitleg van hetgeen partijen zijn overeengekomen, namelijk dat de cao wordt gevolgd daar waar het betreft de functiegraderingen, het loonhuis en de loonstijgingen. In de bedrijfsregeling is als eerste punt opgenomen dat werkgeefster haar eigen arbeidsvoorwaarden hanteert. Ten aanzien van het loonhuis volgt onder punt drie dat dit loonhuis is opgenomen in bijlage 2 en dat nieuwe functies door de werkgever worden ingepast in dit loonhuis. De vraag is dan ook welke zin zij aan de tekst van het reglement in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs mochten toekennen, hebben afgeleid en van hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Geen van partijen heeft gesteld dat over de inhoud van de bedrijfsregeling nader is gesproken. Nu de wijze van feitelijke uitvoering van het reglement niet is betwist, dit wil zeggen nu de in het geding zijnde emolumenten nooit zijn uitgekeerd, en de context waarbinnen de regeling is geplaatst geen aanknopingspunten biedt voor een ruimere uitleg, oordeelt het hof dat toepassing van het loonhuis niet impliceert dat werknemer recht heeft op een eindejaarsuitkering of een eenmalige uitkering. Het verzoek van werkgeefster tot terugbetaling wordt toegewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-01-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:146

Zaaknummer: 200.223.145_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, M.E. Smorenburg en D.J.B. de Wolff

Advocaten: B. van Meurs en Y.L.S. Schipper

Wetsartikelen: 9 lid 2 Ontslagregeling en 7:668a BW