



Rechter stopt reorganisatie

Een reorganisatie wordt door de rechter tegengehouden. Hoewel de hoeveelheid werk wisselt, gaat de rechter niet mee in het voornemen van de ondernemer om bijna al het vaste personeel te vervangen door flexkrachten.

De feiten

Een Rotterdams bedrijf in steigerbouw maakt zware tijden door. Ingrijpen is noodzakelijk. De ondernemer wil een reorganisatie doorvoeren, waarbij het vaste personeel wordt vervangen door flexkrachten. Alle elf productiemedewerkers zullen worden ontslagen. Alleen de drie voormanen blijven. Met hun hulp kan het bedrijf weer opschakelen als de markt aantrekt.

De betreffende werknemers hebben een voorstel tot beëindiging van het dienstverband afgewezen, waarna de werkgever voor alle werknemers ontbinding verzoekt aan de Kantonrechter. De werknemers verzetten zich tegen het voorgenomen ontslag. Er is nog werk voorhanden en er zijn nog diverse uitzendkrachten aan het werk. Bovendien verwacht de werkgever dat over circa een half jaar de markt verbetert. Tevens is onvoldoende onderzocht of er binnen andere werkmaatschappijen van de betreffende holding tijdelijk ander werk is voor de werknemers.

De beslissing

De Kantonrechter is het met de werkgever eens dat de bedrijfsresultaten vragen om ingrijpen. Hoewel het Ontslagbesluit, waarin de regels zijn vastgelegd die UWV Werkbedrijf hanteert bij de beoordeling van ontslagverzoeken, in de ontbindingsprocedure niet van toepassing is, passeert de rechter die niet zonder meer. In het Ontslagbesluit is bepaald op welke wijze gehandeld moet worden als er door reorganisatie arbeidsplaatsen vervallen. Op dat laatste punt merkt de rechter op dat er geen sprake is van het vervallen van alle arbeidsplaatsen. Immers, de werkgever zal met flexkrachten verder gaan; de orderportefeuille is afgenomen, maar is niet geheel leeg.

De kantonrechter vindt het onredelijk dat alle productiekrachten worden ontslagen en bovendien dat werknemers met een lang dienstverband worden vervangen door oproepkrachten.

Het is aan de ondernemer om aan te geven op welke wijze, volgens het afspiegelingsbeginsel uit het Ontslagbesluit, de volgorde bij ontslag bepaald zou moeten worden. De rechter zal dat toetsen, maar niet zelf gaan afspiegelen. Gelet op het beoogde ontslag van alle productiekrachten heeft de werkgever geen volgorde bepaald.

De rechter besluit vervolgens het ontslagverzoek voor de betreffende werknemer af te wijzen. Een aantal productiekrachten blijkt slechts pro forma verweer te hebben gevoerd. Die arbeidsovereenkomsten zijn inmiddels ontbonden door de Kantonrechter. De ergste kou is daarmee uit de lucht, zodat de betreffende werknemer zijn baan (voorlopig) heeft behouden.

Kantonrechter Rotterdam 4 december 2009, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2010, nummer 9.

COMMENTAAR

De ondernemer zal het UWV Werkbedrijf hebben omzeild vanwege de toepasselijke regels. Bij het afgeven van ontslagvergunningen moet duidelijk worden aangetoond dat arbeidsplaatsen zijn vervallen. Daar was hier geen sprake van. Er was nog werk, maar de hoeveelheid daarvan wisselde. Ontslagvergunningen voor al het productiepersoneel zou niet zijn afgegeven.

Een ondernemer heeft een aanzienlijke vrijheid in de bepaling van het bedrijfsbeleid, maar in dit geval greep de rechter hard in. Op basis van de beslissing van de Rotterdamse Kantonrechter is het niet mogelijk om de hele bedrijfsvoering te runnen met flexkrachten, waarvoor het vaste personeel moet wijken. De ondernemer zal wel tot afslanking kunnen overgaan, waarbij de regels van het Ontslagbesluit uit de procedure bij het UWV Werkbedrijf gelden, afhankelijk van de gekozen weg op de voorgrond of op de achtergrond.

Als de ondernemer niet wil werken volgens het afspiegelingsbeginsel (de procedure bij het UWV Werkbedrijf), waarbij – grofweg – uit diverse leeftijdscategorieën de laatst binnengekomen werknemers voor ontslag in aanmerking komen, kan worden gekozen voor ontslag met wederzijds goedvinden, of het inschakelen van de kantonrechter in een ontbindingsprocedure.

De kwestie zal op veel uitzendondernemingen niet vreemd overkomen. Een flexibeler personeelsbestand rust ondernemers beter uit tegen de fluctuerende orderportefeuilles. Indien de gelegenheid bestaat om met de opdrachtgever mee te denken aan een passende oplossing, is het dus van belang om een kern van vaste medewerkers aan te houden. Daarbuiten kan een bestand van flexkrachten worden opgebouwd, dat de fluctuaties kan opvangen. X

'Jurisprudentie' wordt verzorgd door mr. Jacqueline M. Caro, Advocatenkantoor Werk & Wet, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werkenwet.nl