

Door: **mr. Femke de Kok**

Beëindigingvergoeding en herplaatsing

Indien een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt beëindigd kan een ontbindingsvergoeding worden toegekend. Wat nu als er sprake is van financieel onvermogen van de werkgever? Een andere vraag die van belang is bij ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen, is in hoeverre een werkgever gehouden is een werknemer te herplaatsen binnen het concern.

Het Gerechtshof te 's-Hertogenbosch heeft over deze vragen twee arresten gewezen. De vraag ter zake de mogelijkheid om een beëindigingvergoeding te vorderen bij de moedermaatschappij is aan de orde gekomen in het arrest van 31 maart 2009. De vraag ter zake de herplaatsing binnen een concern bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen, is aan de orde gekomen in een uitspraak van 10 maart 2009.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 31 maart 2009

In deze zaak was X dochter van Y en werd X door Y gefinancierd. In het kader van reorganisatie was een Sociaal Plan opgesteld. X diende bij de kantonrechter voor diverse werknemers een vergoeding in op basis van correctiefactor C=0,7. Kort daarop staakte Y de financiering, werden de vergoedingen ingetrokken en ging X failliet. Werknemers vorderden de vergoeding bij Y. De werknemers legden aan hun vordering ten grondslag dat er sprake was van een onrechtmatige daad, nu X hen had doen geloven dat er voldoende kredietwaardigheid was om de vergoeding te kunnen voldoen. Het Gerechtshof te 's-Hertogenbosch wees de vordering echter af. De reden daarvoor was dat het hof stelt dat de werknemers wisten dat Y X financierde omdat het slecht ging binnen X en omdat er niet bewezen was dat Y dermate zeggenschap had bij X, op grond waarvan zij ook de verplichting had de vergoedingen aan werknemers van X uit te keren.

Van belang is dus dat een moedermaatschappij een dusdanig inzicht en zeggenschap heeft over het beleid van de dochter, dat zij wist althans behoorde te weten dat nieuwe crediteuren zouden worden benadeeld. Het beginsel "habe nichts/habe wenig" is eveneens van belang. De dochteronderneming dient aannemelijk te maken dat de vergoeding niet kan worden uitgekeerd wegens onvoldoende eigen financiële middelen. Dit wordt niet aangenomen als de moeder wel voldoende financiële middelen heeft. De financiële positie kan worden aangetoond met behulp van de zogenaamde 403 verklaring (de moeder stelt zich garant voor de dochteronderneming).

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 10 maart 2009

In deze zaak ging het om de herplaatsing van een magazijnmedewerker van autodealer A. Zusterbedrijf B zat op dezelfde plaats maar exploiteerde een ander merk. A vroeg ontslag aan voor de betreffende magazijnmedewerker wegens bedrijfseconomische redenen. De magazijnmedewerker stelde zich op het standpunt dat beide bedrijven zo met elkaar waren verweven dat er sprake was van feitelijk 1 bedrijf. Desondanks werd de vergunning afgegeven. Het Gerechtshof oordeelde dat het voor het aandragen van het ontslag vooraf onderzocht moet worden wat de situatie van het bedrijf is. Bovendien behoort het tot "goed werkgeverschap" om te onderzoeken welke mogelijkheden er bestaan binnen het concern om werknemers te herplaatsen.

Ook moet een werkgever aannemelijk maken dat overplaatsing/herplaatsing geen oplossing biedt voor het voorgenomen ontslag. De aangescherpte beleidsregels zien er op dat herplaatsing buiten de eigen vestiging wordt bevorderd.

Het UWV Werkbedrijf neemt bij de toetsing ter zake de herplaatsing ook de aanleiding van het voorgenomen ontslag mee. Tevens spelen ook andere omstandigheden een rol, zoals o.a. de sterke onderlinge verwevenheid tussen bedrijven, dat in

Deze publicatie is eigendom van **Knegtmans & van de Wouw Advocaten** | www.knegtmansvandewouw.nl

de arbeidsovereenkomst opgenomen is dat werknemers over kunnen gaan naar een andere vennootschap alsook dat twee collega's uit twee vennootschappen dezelfde werkzaamheden verrichten voor een gelijke duur voor dezelfde werkgever op dezelfde locatie.