



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Annotation: Kantonrechter Amsterdam 2003-01-06

Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (2003). Annotation: Kantonrechter Amsterdam 2003-01-06. *Or Informatie*, 7, 42-42. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/14877>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/14877>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).



Status sociaal plan met or

Werknemer A. de Jong, 57 jaar oud, was als projectmedewerker bijna vier jaar in dienst bij ICT-bedrijf Brunel. Sinds een jaar is de markt voor detachering van ICT-personeel ingezakt. Met instemming van de or is een sociaal plan opgesteld voor werknemers waarvoor geen betaalde opdrachten waren te vinden. De daarin opgenomen afvloeiingsregeling is gebaseerd op de kantonrechtersformule. Volgens het sociaal plan komt ieder die twee maanden geen facturabele werkzaamheden heeft verricht, in aanmerking voor ontslag. De werkgever moet zich wel eerst inspannen om andere werkzaamheden te vinden. De werknemer kan ook worden begeleid bij het vinden van ander werk.

De Jong werd in juni 2002 bericht dat hij overcompleteet werd verklaard. Zijn bezwaar daartegen werd door de begeleidingscommissie ongegrond verklaard. Nadat de werknemer weigerde medewerking te verlenen aan een

afvloeiing, vroeg de werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter. De werknemer voerde aan dat hij niet gebonden was aan een sociaal plan dat niet met de vakbonden tot stand was gekomen. Daarnaast was er voorbijgegaan aan het anciënniteitsbeginsel. De meeste andere werknemers waren korter in dienst. Brunel stelde dat de or als voldoende representatief moest worden beschouwd. Het anciënniteitsbeginsel zou niet van toepassing zijn omdat het hier om detachering ging. De kantonrechter acht een sociaal plan met de or niet bindend, zoals een cao met de vakbond dat is. Wel kan een sociaal plan met de or een richtlijn zijn. Nu het gaat om een arbeidsovereenkomst op basis van detachering, is het in zoverre tevens een uitzendovereenkomst en is afwijking van het anciënniteitsbeginsel gerechtvaardigd. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst met toekenning van een vergoe-

ding volgens de kantonrechtersformule (*Kantonrechter Amsterdam 6 januari 2003, JAR 2003/44*).

Commentaar

Deze uitspraak handelt over twee actuele discussiepunten. Een sociaal plan met de or heeft niet dezelfde status als één met de vakbond. Anders dan de aanbevelingen voor kantonrechters zeggen, beschouwt deze kantonrechter het echter wel als een 'richtlijn', dus als een soort uitgangspunt. Het is van belang te realiseren dat een sociaal plan met de or soms voordelen biedt, maar soms ook nadelen. Het is dus goed dat dit niet zonder meer wordt overgenomen, maar kritisch bekeken. In dit geval had de or gemakkelijk ingestemd met afwijking van het anciënniteitsbeginsel. De kantonrechter volgt dit, omdat volgens hem de arbeidsovereenkomst het karakter heeft van een uitzendovereenkomst. Veel ophef hierover veroorzaakte een uitspraak

over een zelfde situatie bij CMG (JAR 2002/293). Naar aanleiding daarvan is op advies van de Stichting van de Arbeid het Ontslagbesluit aangepast. Ontslagen bij detachering moeten nu aan meer eisen voldoen om te mogen leiden tot afwijking van het anciënniteitsbeginsel. De toetsing van dit ontslag bij Brunel zou in elk geval nu een zwaardere toetsing ondergaan. Het blijft onbevredigend dat een werknemer een uitzendovereenkomst blijkt te hebben, zonder dat hij dit zelf uitdrukkelijk heeft afgesproken en zonder dat hij wist dat hij niet de normale ontslagbescherming genoot. Op deze wijze kunnen werkgevers wel erg gemakkelijk van het anciënniteitsbeginsel af, zonder dat hier voldoende duidelijkheid vooraf over is geschapen. 