

RECHTSPRAAK

Werknemer (40 jaar) is sinds 1990 in dienst van APT Kurvers B.V. Werknemer heeft zich - zonder enige diploma's - opgewerkt van productiemedewerker tot afdelingshoofd Extrusie in 2006. In die laatste functie gaf werknemer leiding aan ruim 40 werknemers. In de loop van 2008 heeft werkgever bij een zusterbedrijf in Duitsland een hoger gekwalificeerde kracht aangetroffen en heeft die ingaande 1 februari 2009 aangesteld in de functie van werknemer. Aan werknemer is een alternatief in de vorm van de functie ploegleider Material Handling aangeboden. Dit betrof feitelijk een demotie. Naar aanleiding van deze gewijzigde omstandigheden is een verschil van inzicht ontstaan tussen werknemer en werkgever. Thans verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt Het staat de werkgever vrij, middels het aantrekken van een meer of beter gekwalificeerde kracht, zijn onderneming te versterken. Als goed werkgever dient hij dan wel een aanvaardbaar alternatief voor de in de betreffende functie overbodige werknemer te bieden. Daartoe dient open overlegd te worden. Bij de afweging van de belangen van de werkgever bij versterking van zijn onderneming en de belangen van de daardoor in feite in die functie overbodig geworden werknemer, dienen in ieder geval meegewogen te worden: de duur van de arbeidsrelatie, de waarde die de werknemer gehad heeft voor de onderneming gedurende de arbeidsrelatie, in welke mate de werknemer door zijn opgebouwde ervaring en opleidingen meer of juist minder kansen heeft bij een andere onderneming, de algemene kansen op de arbeidsmarkt ten tijde van de voorgenomen beëindiging van de arbeidsrelatie en de leeftijd van de werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter is de werkgever hierin in grote mate tekort geschoten. Werknemer heeft zijn gehele arbeidzame leven, bijna 20 jaar, gewerkt in dienst van werkgever. Hij heeft daar voor de onderneming van werkgever relevante ervaring opgedaan en heeft een meer dan gemiddelde carrièregroei doorgemaakt. Dat de, met name technologische ontwikkelingen, het voor de onderneming nodig maken steeds verder gespecialiseerde of hoger gekwalificeerde krachten aan te stellen in leidinggevende functies doet daar niet aan af. In ieder geval is het voorstel tot aanbieden van een alternatief aan de werknemer, wat neer komt op demotie, te mager. Dit dient tot uitdrukking te komen in de ontbindingsvergoeding. De kantonrechter acht toepassing van de nieuwe kantonrechtर्सformule naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. De vergoeding wordt daarom conform de oude kantonrechtर्सformule bepaald op € 102.300.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-06-2009

ECLI: ECLI:NL:RBROE:2009:BJ1625

Zaaknummer: 242306\AZ VERZ 09-153

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:611 BW