

RECHTSPRAAK

werknemer/Limagrain

Ontslag na sluiten bedrijfsvestiging onder toekenning vergoeding sociaal plan niet kennelijk onredelijk

De arbeidsovereenkomst van werknemer, in dienst van Limagrain, wordt na verkregen toestemming van UWV WERKbedrijf opgezegd wegens sluiting van de bedrijfsvestiging waar werknemer werkzaam is. In verband met de sluiting is een sociaal plan gesloten met FNV Bondgenoten. Het sociaal plan onderscheidt drie categorieën van werknemers, te weten key-werknemers, werknemers die op 1 januari 2010 60 jaar of ouder zijn en non-key-werknemers. Voor key-werknemers geldt dat het noodzakelijk is dat zij vanwege hun inhoudelijke vakkennis mee overgaan naar de andere vestiging. Zij zijn verplicht te verhuizen. Als ze dit weigeren, zal een ontslagvergunning worden aangevraagd en een vergoeding ter hoogte van de oude kantonrechtersformule met $C=0,3$ worden toegekend. Voor non-key werknemers (ondersteunend personeel) zal een ontslagvergunning aangevraagd worden waarbij een vergoeding ter hoogte van de oude kantonrechtersformule met $C=1$ wordt toegekend. Werknemer is ingedeeld in de categorie key-werknemers. De vergoeding die werknemer op basis van de formule voor non-key werknemers heeft ontvangen acht hij te mager. Hij stelt dat het ontslag kennelijk onredelijk is.

De kantonrechter verwerpt de stelling van werknemer dat hij als proefveldmedewerker en landbouwkundig assistent niet als key-werknemer zou kunnen worden aangemerkt. Ook het beroep op het gevolgcriterium faalt. Partijen zijn op grond van de Wet CAO rechtstreeks gebonden aan het sociaal plan. Het sociaal plan is aangemeld als cao en werknemer is lid van de vakbond die het sociaal plan heeft gesloten. De gestelde inkomstenderving omdat de vrouw van werknemer haar baan bij een verhuizing zou moeten opzeggen en de gestelde pensioenschade kunnen de vordering tot schadevergoeding niet dragen. Werknemer is namelijk niet verhuisd. Bovendien heeft werknemer vanaf 1 juni 2010 een baan voor een jaar gevonden. Dit bevestigt de verwachting die bestond bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Toen mocht worden aangenomen dat hij wellicht op termijn weer aan de slag kon in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 20-09-2010

ECLI: ECLI:NL:RBMID:2010:BT9011

Zaaknummer: 200288 / 10-1140

Rechters: C. Kool

Advocaten: M. Degelink en N.H. van Everdingen

Wetsartikelen: 7:681 BW en 9 Wet CAO