

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding wegens bedrijfseconomische redenen. Gelet op de omvang van het inkomensverlies van segmentmanager, die veel meer verdient dan het maximumdagloon, is strikte toepassing van het sociaal plan onbillijk. Een billijke overgangsvoorziening bestaat uit een aanvulling op het inkomensverlies gedurende een periode van 20% van het dienstverband (€ 129.208 bruto)

Werknemer (56 jaar) is sinds 2008 in dienst als segmentmanager DGA/Business. Het brutomaandsalaris bedraagt € 12.052,30. Als gevolg van een reorganisatie is zijn functie komen te vervallen. Werkgever verzoekt derhalve ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is in discussie of de functie van werknemer daadwerkelijk is vervallen. Nu werknemer heeft nagelaten om bezwaar aan te tekenen tegen zijn boventalligverklaring en hij evenmin heeft gesolliciteerd op de functie van Senior Marketeer Specials, is bij werkgever in elk geval het vertrouwen gewekt dat werknemer berust in zijn boventalligverklaring. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. Ten aanzien van de vergoeding wordt overwogen dat in geval van een reorganisatie niet kan worden aangenomen dat de werknemer enig verwijt kan worden gemaakt van het ontstaan van de ontbindingsgrond. Daar staat echter tegenover dat in het kader van een reorganisatie doorgaans een sociaal plan pleegt te worden opgesteld in overleg met werknemersvertegenwoordigers. In eerste instantie heeft werknemer op grond van de in het sociaal plan opgenomen hardheidsclausule verzocht om een hogere vergoeding. Dat verzoek is door werkgever zonder enige inhoudelijke motivering afgewezen. Voor het personeel met een inkomen dat de grens van het maximumdagloon overtreft kan een ontslag veel ingrijpender gevolgen hebben dan voor werknemers bij wie dat niet het geval is. Niet duidelijk is hoe werkgever tot de slotsom heeft kunnen komen dat strikte toepassing van het sociaal plan niet tot een dusdanig onredelijke uitkomst leidt dat aanleiding bestaat om van het sociaal plan af te wijken. Gelet op de omvang van het inkomensverlies (vanaf de derde maand WW-uitkering is het inkomensverlies € 9.100) is een strikte toepassing van het sociaal plan wel degelijk in strijd met hetgeen billijk is. Daarom wordt een hogere vergoeding toegekend dan de aangeboden vergoeding (€ 102.445 bruto). Een billijke overgangsvoorziening bestaat uit een aanvulling op het inkomensverlies gedurende een periode van 20% van het dienstverband. Er wordt een vergoeding toegekend van € 129.208 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 13-11-2013

Zaaknummer: 2411235/141