

RECHTSPRAAK

werknemer/Flair Play Centers

Ontslag 40-jarige werknemer met twaalf dienstjaren onder toekenning van en vergoeding conform sociaal plan met OR (C=0,8), is niet kennelijk onredelijk. Locatiemanager en assistent rayonmanager geen uitwisselbare functies.

Werknemer (geboren 1972) is in 1999 in dienst getreden van FPC, laatstelijk in de functie van assistent rayonmanager. De arbeidsovereenkomst is met toestemming van het UWV tegen 1 december 2011 opgezegd. Op grond van een daartoe strekkend sociaal plan is aan werknemer bij het einde van het dienstverband een bedrag van € 26.569 bruto uitbetaald. Werknemer heeft FPC in rechte betrokken, omdat hij van mening is dat het hem gegeven ontslag kennelijk onredelijk is te achten. Hij heeft daartoe allereerst aangevoerd dat FPC hem een passende functie heeft onthouden (de functie van locatiemanager zou passend zijn geweest, aldus werknemer), zodat de reden voor de opzegging is te beschouwen als vals dan wel als voorgewend. Daarnaast heeft hij zich op het standpunt gesteld dat de gevolgen van de opzegging gezien de voor hem getroffen voorziening te ernstig zijn in vergelijking met het belang van FPC bij die opzegging. Als schadevergoeding heeft hij compensatie voor inkomensverlies tot 1 januari 2015 gevorderd.

Het hof oordeelt als volgt. De kern van het betoog van werknemer vormt allereerst de stelling dat de functies locatiemanager en assistent rayonmanager (nagenoeg) gelijk zijn, zodat een opzegging om die reden achterwege had dienen te blijven. Het betreft immers uitwisselbare functies in de zin van het Ontslagbesluit. Het hof oordeelt die stelling onjuist. Wanneer de functieomschrijvingen van die van locatiemanager en die van assistent rayonmanager naast elkaar worden gelegd, is er zeker een aantal overeenkomsten aan te wijzen, maar evenzeer een aantal essentiële verschillen. Die verschillen concentreren zich met name op de zelfstandigheid van de werkzaamheden en de daaraan verbonden eindverantwoordelijkheid (opzet, budget en personeel) voor een locatie. Dit terwijl in de functie van assistent rayonmanager veeleer de nadruk ligt op uitvoerende taken en werkzaamheden op een locatie. Weliswaar kan aan die taken een zekere zelfstandigheid worden toegekend, maar die zelfstandigheid blijft toch ondergeschikt aan het gezag en de eindverantwoordelijkheid van de rayonmanager. Daaraan doet niet af dat de beloning voor beide functies – meestal een sterke indicator voor de zwaarte van de functie – gelijk is.

Ook het beroep op het gevolgcriterium faalt. Het hof merkt allereerst op dat de omstandigheid dat het sociaal plan niet met de vakbonden is overeengekomen, nog niet

betekent dat daaraan geen enkele waarde kan worden toegekend. Het plan is in ieder geval niet eenzijdig vastgesteld door de werkgever. Werknemer miskent voorts dat een belang van FPC om te reorganiseren niet wordt betwist en evenmin dat dit als noodzakelijk gevolg heeft dat daarbij een aantal medewerkers wordt ontslagen, indien zij niet voor herplaatsing in aanmerking komen. Voor een dergelijke situatie is een algemene financiële voorziening getroffen, rekening houdend met leeftijd en dienstjaren met als correctiefactor 0,8 (kantonrechtersformule). Daarnaast voorziet het plan ook nog in een externe bemiddeling, al dan niet gepaard met het vergoeden van opleidingskosten. In die zin is het sociaal plan aan te merken als een redelijke voorziening. In de door werknemer aangevoerde persoonlijke omstandigheden kan het hof ook niet een grond ontwaren om daar in zijn geval anders over te oordelen, nu die omstandigheden niet van dien aard zijn dat een uitzondering op de in het sociaal plan toegezegde vergoeding gerechtvaardigd is.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-04-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:1157

Zaaknummer: HD 200.128.897/01

Rechters: C.M. Aarts, C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden en M. van Ham

Advocaten: J.G. Kroon en S.G.J. Habets

Wetsartikelen: 7:681 BW