

RECHTSPRAAK

Eaton Industries (Netherlands) B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens functieverval. Sociaal plan dat met vier vakbonden is overeengekomen is op werknemer van toepassing en leidt niet tot een onbillijke uitkomst.

Werknemer is sinds 1991 in dienst van Eaton. Hij is lid van de OR. Eaton verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Die wijziging van omstandigheden zou bestaan uit de omstandigheid dat Eaton ten gevolge van de economische crisis in zwaar weer terecht is gekomen en een reorganisatie heeft moeten doorvoeren, waarbij, na het toepassen van het afspiegelingsbeginsel, de functie van werknemer is komen te vervallen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De ontbinding houdt geen verband met het OR-lidmaatschap. De noodzaak tot reorganisatie wordt aangenomen. Onjuist is de stelling dat de cijfers van het gehele concern gezien moeten worden. Eaton in Nederland en zelfs de aparte vestigingen zijn zodanig zelfstandig dat dit een aparte status rechtvaardigt. Daarnaast zou het bij het bezien van het gehele concern bijna feitelijk onmogelijk zijn om een reorganisatie door te voeren, omdat de resultaten in een andere vestiging van Eaton een ander beeld te zien geven, hetgeen bedrijfseconomisch als zeer onwenselijk moet worden gezien. Dat geldt evenzeer voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel: zelfs als men de functies Werkvoorbereider MTS/ATO en werkvoorbereider ETO op hetzelfde level plaatst, dan nog is werknemer bij die afspiegeling degene die het eerst in aanmerking komt voor ontslag. De stelling van werknemer dat hij voor 1991 werkzaam is geweest als uitzendkracht, leidt niet tot een ander oordeel omtrent het afspiegelingsbeginsel. Het afspiegelingsbeginsel is correct toegepast. Het sociaal plan, dat met vakbonden FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, de Unie en VHP2 is overeengekomen, is van toepassing. Om onder de werking van het sociaal plan uit te komen, dient werknemer aan te tonen dat toepassing van dat sociaal plan bij hem tot een evident onbillijke uitkomst zal leiden. In dat kader heeft werknemer niets kunnen aanvoeren wat zijn situatie beduidend triester maakt dan die van zijn collega's. Hiermee wil de kantonrechter niet gezegd hebben dat deze situatie voor werknemer niet triest is, maar slechts dat het niet vele malen triester is dan die van zijn lotgenoten. Het sociaal plan is op werknemer van toepassing. Het sociaal plan voorziet in een financiële vergoeding met een correctiefactor $C=0,85$ en dat komt in het geval van werknemer nog op een zeer aanzienlijk bedrag uit. Indien de kantonrechter de factor $C=1$ zou hanteren, een factor die gebruikelijk is bij reorganisaties, dan komt het bedrag niet eens zo veel hoger uit, fiscaal gezien al helemaal

niet. Met betrekking tot de outplacementregeling van het sociaal plan: werknemer is daarmee al begonnen, hoewel hij daar wat denigrerend over doet. Wellicht en hopelijk zal zijn mening daarover nog wijzigen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 19-03-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2015:1412

Zaaknummer: 3804969 EJ VERZ 15-28

Rechters: H.R.K. Valk

Advocaten: J.A. Hobma en G.J. Hofmans

Wetsartikelen: 7:685 BW en 4:2 Ontslagbesluit