

RECHTSPRAAK

EQIN B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens functieverval na reorganisatie. Geen uitwisselbare functie. Vergoeding conform sociaal plan, dat met vier representatieve vakbonden is overeengekomen en de status van cao heeft.

Werknemer is op 1 augustus 2012 bij EQIN in dienst getreden in de functie van Unit Manager I (West). EQIN verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aan het verzoek is een verandering in de omstandigheden, zijnde het verval van de functie van werknemer als gevolg van een reorganisatie, ten grondslag gelegd. Omdat werknemer een unieke functie bekleedt, is het afspiegelingsbeginsel niet van toepassing. Er zijn op het niveau van werknemer geen passende functies voorhanden en werknemer heeft zelf ook geen vacature aangedragen. De door EQIN aangeboden vergoeding is conform het sociaal plan en EQIN kan daarop geen uitzondering maken, aldus EQIN. Werknemer stelt dat zijn functie wel degelijk uitwisselbaar is met die van HUB-leider. Subsidiair meent werknemer dat het slecht denkbaar is dat hij, mede gezien de omvang van het Stork-concern, niet herplaatsbaar zou zijn. Voorts voert werknemer verweer tegen toepassing van het sociaal plan.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De noodzaak tot reorganisatie is niet door werknemer betwist en is daarnaast ook voldoende gebleken uit de adviesaanvraag aan de OR, het adviesrapport van de OR en het sociaal plan. De functie van Unit Manager I was qua functie-inhoud een aanmerkelijk zwaardere functie dan die van HUB-leider, zodat de vereiste competenties niet worden geacht vergelijkbaar te zijn. Bovendien werd Unit Manager I twee schalen hoger beloond, hetgeen duidt op een verschil in functieniveau. Het een en ander leidt tot het oordeel dat de functies niet onderling uitwisselbaar zijn. Voldoende aannemelijk is gemaakt dat de functie van Unit Manager I een unieke functie betreft die is komen te vervallen, zodat afspiegeling niet aan de orde is. Voorts is niet aannemelijk geworden dat werknemer herplaatsbaar is in een andere passende functie. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden.

Ten aanzien van de vergoeding stelt de kantonrechter vast dat het sociaal plan is overeengekomen tussen EQIN enerzijds en vier representatieve vakorganisaties anderzijds, waarbij het sociaal plan is aangemerkt als een collectieve arbeidsovereenkomst. Conform aanbeveling 3.7 van de Kring van kantonrechters heeft in dat geval te gelden dat de vergoeding voor elke af te vloeien werknemer in beginsel aan de hand van het sociaal plan vastgesteld moet worden, tenzij blijkt dat onverkorte toepassing van het sociaal plan leidt tot een evident

onbillijke uitkomst voor de betrokken werknemer. Werknemer heeft weliswaar bezwaar gemaakt tegen de inhoud van artikel 3.3 van het sociaal plan op grond waarvan hij in verband met deze procedure wordt gekort op zijn vergoeding, maar heeft geen omstandigheden aangedragen waaruit blijkt dat dit evident onbillijk voor hem uitpakt. Daartegenover heeft EQIN terecht gesteld dat het niet zo kan zijn dat een medewerker door het voeren van een procedure langer in dienst is en daarvan financieel profiteert. Er is geen aanleiding om af te wijken van de financiële afvloeiingsregeling zoals omschreven in het sociaal plan. Er wordt een vergoeding toegekend van € 18.997,50 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-04-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:2668

Zaaknummer: 3887635 / VZ VERZ 15-3598

Rechters: L.J. van Die

Advocaten: C.D. van den Berg en P.F. Keuchenius

Wetsartikelen: 7:685 BW, Aanbeveling 3.7 en 4:2 Ontslagbesluit