

RECHTSPRAAK

werknemer/Vlaar

Ontslag 55-jarige werknemer niet kennelijk onredelijk. Werkgever heeft ten aanzien van arbeidsongeschiktheid die tien jaar geleden is ontstaan aan re-integratieverplichtingen voldaan. Voorziening op basis van RFR-regeling passend

Werknemer (thans 56 jaar) is op 9 maart 1987 in dienst getreden van Vlaar. Hij heeft tot 1999 de functie van tweekleurendrukker vervuld. Hij is toen arbeidsongeschikt geraakt als gevolg van zijn werkzaamheden (ernstige RSI-klachten) en was niet meer in staat de tweekleurendrukmachine te bedienen. Na vier maanden arbeidsongeschiktheid is hij, met behoud van het salaris als drukker, aan het werk gegaan als oplegger. Werknemer heeft in 2001 opnieuw geprobeerd met een drukker te werken, maar bleek daartoe niet in staat te zijn. Vlaar heeft zich in maart 2010 op grond van haar slechte bedrijfseconomische situatie genoodzaakt gezien een reorganisatie door te voeren waarbij de functie van oplegger is komen te vervallen. Zij heeft voor alle zeven werknemers die deze functie bekleedden een ontslagvergunning aangevraagd en verkregen. Werknemer is ontslagen per 1 september 2010. Er is een sociaal plan opgesteld bestaande uit een vergoeding conform de RFR-regeling (Regeling bij Fusie en Reorganisatie) volgens artikel 9 van de grafimedia cao en outplacementbegeleiding. Werknemer kan vanaf de ontslagdatum gedurende 37 maanden aanspraak maken op een WW-uitkering en heeft op grond van de RFR-regeling een ontslagvergoeding gekregen van € 12.206,30, gebaseerd op een aanvulling van 15% van het laatstgenoten salaris gedurende de duur van de WW-uitkering. Werknemer stelt dat het gegeven ontslag kennelijk onredelijk is, primair omdat dit plaatsvond op basis van een valse – althans een voorgewende reden, subsidiair omdat niet, althans onvoldoende is komen vast te staan dat Vlaar in 1999/2000 op juiste wijze aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de vaststelling van een functie gaat het om de werkzaamheden die door de werknemer feitelijk worden verricht en niet om wat op het loonstrookje staat vermeld. UWV WERKbedrijf is daarom terecht uitgegaan van de functie van oplegger. Er is derhalve geen sprake van een voorgewende reden of van strijd met het afspiegelingsbeginsel. Vlaar kan niet verweten worden haar re-integratieverplichtingen niet te zijn nagekomen. Er is geen enkele aanwijzing dat er mogelijkheden waren om werknemer de functie van drukker op een (bedrijfseconomisch) verantwoorde wijze te laten uitvoeren. Aan werknemer kan worden toegegeven dat – mede gezien het feit dat hij ten tijde van het ontslag 55 jaar oud was – zijn positie op de arbeidsmarkt niet rooskleurig is, maar naar het oordeel

van de kantonrechter kan Vlaar daar niet verantwoordelijk voor worden gehouden. Niet betwist is dat Vlaar werknemer een outplacementtraject heeft aangeboden en dat hij daarvan daadwerkelijk gebruik heeft gemaakt. Daarnaast heeft werknemer een vergoeding gekregen op basis van de RFR-regeling. De kantonrechter is met Vlaar van oordeel dat deze regeling, die in 2010 tot stand is gekomen, heeft te gelden als een op voorhand met de vakbonden overeengekomen sociaal plan en dat een vergoeding op basis van die regeling als een passende voorziening kan worden aangemerkt, vooral omdat, zoals blijkt uit artikel 5 van de regeling bij het vaststellen van de hoogte van de eenmalige uitkering rekening wordt gehouden met de leeftijd, het laatstverdiende brutoloon en het aantal dienstjaren van de werknemer. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 19-05-2011

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2011:BQ9234

Zaaknummer: 489485 / CV EXPL 11-478

Rechters: G.R. van Baak-Klijnsma

Advocaten: J. Roeloff en G.N. Paanakker

Wetsartikelen: 7:681 BW