

RECHTSPRAAK

Detailconsult Personeel B.V./werknemer

Ontbinding. Detailconsult heeft zich na verval functie rayonmanager onvoldoende ingespannen een andere, passende functie voor werknemer binnen het concern te vinden. Diverse dienstverbanden binnen concern tellen mee bij vaststelling A-factor

Sinds 1989 heeft werknemer (48 jaar) binnen diverse vennootschappen van Detailresultgroep N.V. gewerkt. Sinds 2006 werkt hij voor Detailconsult Personeel B.V. als rayonmanager. In verband met een reorganisatie is de functie rayonmanager komen te vervallen. Voor de functie verkoopleider is werknemer afgewezen. De aangevraagde ontslagvergunning is geweigerd omdat Detailconsult onvoldoende duidelijk had gemaakt dat de vervallen functie van rayonmanager niet uitwisselbaar zou zijn met de nieuwe functie van verkoopleider, terwijl in het verlengde daarvan niet voldoende kon worden vastgesteld dat het afspiegelingsbeginsel juist was toegepast. Thans verzoekt Detailconsult ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De beslissing van de holding om een wijziging aan te brengen in de managementstructuur bij Detailconsult is niet apertonredelijk. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden. De nieuwe functie van verkoopleider, die in feite een samenvoeging inhoudt van twee eerdere managementlagen, te weten de functies van rayonmanager en verkoopmanager, zijn onderling niet uitwisselbaar. Het mag waar zijn dat werknemer, gelet op zijn kennis en ervaring, heel wel in staat was om als verkoopleider werkzaam zijn, maar dat staat daarvan los. Het afspiegelingsbeginsel is derhalve niet van toepassing. Wat anders is dat van Detailconsult (althans de holding, die in zoverre met Detailconsult wordt vereenzelvigd) wel mocht worden verwacht dat zij zich voldoende inspanningen zou getroosten om een andere, passende functie voor werknemer te vinden binnen het concern. Hiervan is onvoldoende gebleken. Werknemer wordt een vergoeding toegekend conform de kantonrechttersformule. Hoewel werknemer formeel pas sinds 2006 bij zijn huidige werkgever werkzaam is, worden bij de vaststelling van de A-factor de verschillende dienstverbanden binnen het concern meegerekend ($A=20,5$). De C-factor wordt vastgesteld op 1,5. De totale vergoeding bedraagt € 209.614,63 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-08-2012

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2012:BX9459

Zaaknummer: 562827/ AO VERZ 12-111

Rechters: F.M. Visser

Advocaten: F.G. Vlaskamp en F.G.N. Vergeer

Wetsartikelen: 7:685 BW en 4:2 Ontslagbesluit