

RECHTSPRAAK

Spanstaal B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst productie leider wegens verval functie. Toepassing sociaal plan Ballast Nedam, dat met vakorganisatie is vastgesteld, leidt in het geval van werknemer niet tot een evident onbillijke uitkomst

Werknemer is sinds 1978 in dienst van Spanstaal. Laatstelijk is hij werkzaam als productie leider. Als gevolg van een reorganisatie is zijn functie komen te vervallen. Het UWV heeft toestemming verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. In het geval van werknemer is daarvan geen gebruik gemaakt, aangezien hij lid is van de ondernemingsraad, groepsondernemingsraad en centrale ondernemingsraad. Spanstaal is een 100% dochtervennootschap van Ballast Nedam Industrie en Toelevering B.V. en indirect van Ballast Nedam N.V. Op de reorganisatie bij Spanstaal is het sociaal plan dat binnen Ballast Nedam geldt van toepassing. Dit sociaal plan is met vakorganisaties vastgesteld. Thans verzoekt Spanstaal ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Spanstaal heeft voldoende met cijfers onderbouwd dat haar financiële situatie noopt tot ingrijpen. Voldoende aannemelijk is geworden dat een personeelsreductie aangewezen is. Nu de functie van werknemer is komen te vervallen en er geen andere passende functie is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Het lidmaatschap van de ondernemingsraden staat niet in verband met de ontbinding.

Werknemer heeft aangevoerd dat toepassing van het sociaal plan in zijn geval leidt tot een evident onbillijke uitkomst, omdat hij in 1997 volledig arbeidsongeschikt was voor zijn functie van spanmonteur, hij voor de functie van productie leider (die hij sinds 2003 vervult) geen diploma's heeft, een eenzijdig arbeidsverleden heeft en 56 jaar is. Hiervoor is aansluiting gezocht bij een uitspraak van de Kantonrechter Utrecht d.d. 21 maart 2013, die werknemer heeft overgelegd. De kantonrechter oordeelt dat van een evident onbillijke uitkomst in het geval van werknemer geen sprake is. De situatie van werknemer is in die zin anders dat hij thans, na uitval wegens rugklachten in 1997, volledig arbeidsgeschikt is voor de functie van productie leider die hij de afgelopen 10 jaar heeft uitgeoefend. Dat hij ernstig wordt belemmerd in het vinden van een nieuwe functie omdat hij voor de functie van spanmonteur waarvoor hij is opgeleid arbeidsongeschikt is en de benodigde diploma's voor de functie van productie leider niet heeft, is niet zonder meer aannemelijk. Gelet op de jarenlange ervaring van werknemer in de functie van productie leider en de tevredenheid van Spanstaal over zijn functioneren, maakt – zeker nu Spanstaal werknemer op basis van het sociaal plan intensief

begeleidt van werk naar werk – niet dat aan het ontbreken van diploma's relevante betekenis kan worden gehecht. Met de leeftijd is bij de in het sociaal plan getroffen voorziening, inhoudende een suppletierегeling, reeds rekening gehouden. De enkele omstandigheid van de lengte van het dienstverband in combinatie met het arbeidsverleden van werknemer is onvoldoende om de uitkomst van het sociaal plan als evident onbillijk te beoordelen. Er is geen aanleiding om naast of in plaats van de maatregelen en voorzieningen uit het sociaal plan – die Spanstaal heeft toegezegd te zullen naleven – een vergoeding op basis van de kantonrechtersformule toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-05-2013

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:2688

Zaaknummer: 860667 AE VERZ 13-69

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: S.T. Sikkema en C.S.M. van Dijk

Wetsartikelen: 7:685 BW