

RECHTSPRAAK

werkneemster/Pilkington Benelux B.V.

Opzegging arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen niet kennelijk onredelijk. Werkneemster weigert outplacementtraject en passende functie.

Werkneemster heeft met ingang van medio maart 1996 als uitzendkracht werkzaamheden voor Pilkington verricht. In 1998 is zij in dienst getreden van Pilkington in de functie verkoopmedewerker binnendienst. Na verkregen toestemming van het UWV is de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Onder toepassing van artikel 5.2 ('afvloeiingsvoorzieningen') van het sociaal plan heeft Pilkington werkneemster in totaliteit een bedrag van € 5.354,96 bruto ter suppletie op een sociale uitkering uitgekeerd. Daarnaast heeft zij de in artikel 6.1 van het sociaal plan voorziene doorwerkbonus ter hoogte van € 1.859,36 bruto (gelijk aan één bruto maandloon) ontvangen, aangezien zij haar functie met volle inzet tot en met 21 december 2012 is blijven vervullen. Werkneemster stelt dat de opzegging kennelijk onredelijk is en vordert schadevergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De bedrijfseconomische noodzaak voor de opzegging is voldoende aannemelijk gemaakt. De opzegging is niet kennelijk onredelijk. Daartoe is het volgende redengevend. De omstandigheid dat het sociaal plan niet met de vakbonden is overeengekomen, betekent niet dat daaraan geen enkele waarde kan worden toegekend. Vaststaat dat er een sociaal plan is getroffen, waarmee de ondernemingsraad – na raadpleging van een niet nader genoemde deskundige – heeft ingestemd. Meegewogen wordt ook dat werkneemster een suppletie en doorwerkbonus uitgekeerd heeft gekregen. Werkneemster stelt dat zij van het forse bedrag dat Pilkington in totaliteit voor outplacement ter beschikking stelde, niets heeft teruggezien. Zij stelt verder dat het op de weg van Pilkington had gelegen om een meer persoonlijk afgestemd outplacementtraject op te stellen in plaats van een 'standaardtraject'. Werkneemster gaat met deze stellingen evenwel voorbij aan het feit dat zij zelf, nadat er een intakegesprek had plaatsgevonden, ervoor heeft gekozen om af te zien van deelname aan het outplacementtraject. Dat kan nu bezwaarlijk achteraf aan Pilkington worden tegengeworpen. Bovendien heeft werkneemster op geen enkele wijze onderbouwd waarom er met haar persoonlijke wensen bij het vaststellen van het outplacementtraject niet of onvoldoende rekening zou worden gehouden. Verder staat vast dat Pilkington aan werkneemster de functie van medewerker order entry heeft aangeboden. Met werkneemster stelt de kantonrechter vast dat de arbeidsomvang in de voorgestelde functie minder was (16 uren in plaats van 28 uren per week) en dat logischerwijs dus ook het brutomaandloon een verslechtering zou opleveren (€ 823,20 bruto tegen € 1.721,63). Werkneemster heeft tegenover

de gemotiveerde tegenwerpingen van Pilkington, onvoldoende gemotiveerd en concreet gesteld waarom de functie van medewerker order entry niet passend voor haar zou zijn. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-08-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:7394

Zaaknummer: 2464225 CV EXPL 13-4296

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: B.M.M. Custers en M.A.M. Oude Breuil

Wetsartikelen: 7:681 BW