

RECHTSPRAAK

# werkneemster/Voetbal International BV

***Vacatures na herplaatsingstermijn niet relevant. Geen beroep meer op sociaal plan mogelijk door verstrijken tijd.***

## *Feiten*

(Hoger beroep van AR 2016-0309.) Werkneemster (geboren 15 maart 1968) is op 1 april 2008 in dienst getreden van Voetbal Internationa (hierna: VI) in de functie medewerkster account services. Op 4 juni 2015 is aan werkneemster bericht dat haar functie per 1 september 2015 komt te vervallen. Na verkregen toestemming van het UWV is de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 december 2015. Werkneemster voert aan dat de opzegging in strijd is met artikel 7:669 lid 1 en 3 onderdeel a BW. De opzegging ontbeert een redelijke grond en VI heeft nagelaten haar te herplaatsen, terwijl zij daartoe wel verplicht is conform de normen en de termijnen als vervat in het Sociaal Beleidskader (hierna: SBK) en het addendum SBK. Voorts ontbeert de opzegging een redelijke grond omdat VI een transitievergoeding heeft aangeboden in plaats van een vergoeding op grond van het SBK en het addendum zoals overeengekomen tussen partijen, zo stelt werkneemster. Werkneemster vordert primair herstel van de arbeidsovereenkomst, subsidiair toekenning van een billijke vergoeding (art. 7:682 lid 1 onderdeel b BW). De kantonrechter heeft de verzoeken van werkneemster afgewezen. Mede gelet op de beslissing van het UWV heeft VI rederlijkerwijs kunnen besluiten haar onderneming te reorganiseren, waardoor de arbeidsplaats van werkneemster is vervallen. Werkneemster heeft niet binnen twee maanden een keuze gemaakt tussen twee door VI voorgestelde regelingen, te weten een vertrekregeling op basis van 80% van de oude kantonrechttersformule, dan wel een van-werk-naar-werktraject, waarbij de vertrekvergoeding 75% bedroeg, te vermeerderen met € 5000 voor scholing/outplacement. Dat werkneemster daardoor slechts de transitievergoeding kreeg aangeboden, staat er niet aan in de weg dat sprake is van een redelijke grond voor opzegging zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW. Herplaatsing op grond van artikel 7:669 lid 1 laatste zin BW van werkneemster binnen de organisatie van VI is binnen redelijke tijd niet mogelijk.

## *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

## *Herplaatsing*

Werkneemster heeft aangevoerd dat de vacature van account manager scholen per 10 november 2015 op het intranet van VI is geplaatst. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter overwogen dat de redelijke termijn als bedoeld in artikel 7:669 lid 1 BW gelet op artikel 10 Ontslagregeling liep van 2 oktober tot 2 december 2015. Nu daartegen geen grief is gericht is dit ook voor het hof het uitgangspunt van de beoordeling. VI heeft in eerste aanleg aangevoerd dat de voormelde functie eerst met ingang van 1 januari 2016 vacant is geworden. Werkneemster heeft dit in hoger beroep niet bestreden zodat het hof hiervan zal uitgaan. Hierin ligt besloten de constatering dat de vacature van account manager scholen buiten de voormelde redelijke termijn open viel. Dit geldt ook voor andere functies waarop werkneemster thans reflecteert.

#### *Geen beroep (meer) mogelijk op sociaal plan VI*

Ook wanneer met werkneemster moet worden aangenomen dat de vertrekregeling op grond van het SBK rechtstreeks op haar toepasselijk was, is het hof met de kantonrechter van oordeel dat werkneemster geen beroep meer kan doen op de vertrekregeling zoals neergelegd in het SBK. Zij heeft immers de in SBK genoemde termijn van twee maanden waarbinnen zij diende te kiezen voor de vertrekregeling (art. 2.4 SBK) of de werk-naar-werkvergoeding ongebruikt laten verstrijken. Werkneemster heeft zich op het standpunt gesteld dat zij rechten kan ontlenen aan het SBK, met name ten aanzien van de vergoedingen daaruit, omdat haar niet kan worden tegengeworpen dat een termijn van twee maanden is opgenomen waarbinnen een keuze moet worden gemaakt om gebruik te maken van de regeling. Voor zover zij daarbij beroept op jurisprudentie, waaronder het arrest van het Hof Amsterdam van 17 december 2013 (ECLI:NL:GHAMS:2013:4662) en het vonnis van de Kantonrechter Haarlem van 27 september 2007 (ECLI:NL:RBHAA:2007:BB8535), verwerpt het hof dit beroep. Dit betrof immers andere feitelijke casusposities, die niet vergelijkbaar zijn met de hier aan de orde zijnde situatie. Van handelen in strijd met het gelijkheidsbeginsel is evenmin sprake reeds omdat werkneemster de enige was wier functie in deze reorganisatieronde verviel. Het hof neemt tot uitgangspunt dat voor een geslaagd beroep op de hardheidsclausule sprake moet zijn van aperte onbillijkheden voor de betrokken werknemer, zoals volgt uit artikel 7 SBK. Daarvan is mede gelet op het vorenstaande geen sprake.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 11-11-2016

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2016:9046

**Zaaknummer:** 200.193.521

**Rechters:** M.E.L. Fikkers, E.B. Knottnerus en M.F.J.N. van Osch

**Advocaten:** E.M. Bosscher en J. van Hulst

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 1 BW en 10 Ontslagregeling