

RECHTSPRAAK

## **Prysmian Netherlands B.V./werknemer**

***Afwijzing ontbindingsverzoek. Prysmian heeft onvoldoende onderbouwd dat bij het bepalen van de ontslagvolgorde de functie van een collega buiten beschouwing moet worden gelaten.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 mei 1994 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Prysmian als Proces Engineer (hierna: PE) op de afdeling Proces Engineering in Emmen. Werknemer heeft HTS werktuigbouwkunde gedaan. In april 2017 is de heer X door het Italiaanse moederbedrijf voor twee jaar bij Prysmian gedetacheerd. Prysmian heeft op 25 september 2017 een adviesaanvraag bij de ondernemingsraad (OR) ingediend met betrekking tot een voorgenomen besluit tot aanpassing van de organisatie in Emmen. Prysmian schrijft daarin dat er door een combinatie van een aantal externe en interne factoren een noodzaak is om de organisatie te hervormen, onder meer omdat de vestiging in Emmen in vergelijking met andere fabrieken een (te) hoge kostenbasis heeft. Vermeld wordt dat de organisatie in Emmen op de peildatum 1 september 2017 uit 247 permanente medewerkers bestaat en dat deze, na de organisatieaanpassing, met acht 'white collars' en zeven 'black collars' indirecte functies is gereduceerd. De OR heeft op 14 november 2017 positief geadviseerd. Op 15 november 2017 heeft Prysmian werknemer aangezegd dat zijn functie per 31 december 2017 zou komen te vervallen en hem direct vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Het UWV heeft de toestemming voor de ontslagaanvraag op 8 mei 2018 geweigerd, omdat niet aannemelijk is dat werknemer al dan niet met behulp van scholing, binnen de redelijke termijn niet in een passende functie zou kunnen worden herplaatst. Prysmian verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

### *Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat Prysmian voldoende heeft onderbouwd en aannemelijk gemaakt dat zij vanuit het oogpunt van een doelmatige bedrijfsvoering in redelijkheid heeft kunnen besluiten om het aantal PE's op de afdeling Proces Engineering structureel met één te verminderen. Werknemer heeft gemotiveerd betoogd dat Prysmian het afspiegelingsbeginsel onjuist heeft toegepast omdat zij de heer X daarbij had moeten meenemen. Of Prysmian de juiste ontslagvolgorde heeft toegepast, is afhankelijk van de vraag of werknemer 'uitwisselbare' functies vervulde. Het is aan Prysmian om deugdelijk te onderbouwen dat werknemer (en niet de heer X) degene is die in het kader van de interne reorganisatie moet afvloeien en dat de (arbeidsplaats van) de heer X bij het bepalen van de ontslagvolgorde buiten beschouwing moet worden gelaten. De kantonrechter is van oordeel dat Prysmian dat

onvoldoende heeft gedaan. Tegen deze achtergrond heeft Prysman onvoldoende aannemelijk gemaakt dat er een redelijke grond is om de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen. Het ontbindingsverzoek zal daarom worden afgewezen. Dat het loon van de heer X aanzienlijk lager is dan dat van werknemer is in dit geval onvoldoende om daarover anders te oordelen. Werknemer is een werknemer van bijna 60 jaar, die al 24 jaar als PE bij Prysman in dienst is; de heer X is 27 jaar en in het kader van een opleidingstraject bij Prysman gedetacheerd. Dat er een substantieel salarisverschil bestaat, ligt dan ook in de rede. Daar komt bij dat de heer X als vanuit het buitenland gedetacheerde werknemer diverse 'Assignment Benefits' geniet, waardoor zijn salaris(overzicht) zich moeilijk laat vergelijken met dat van werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 16-10-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2018:4121

**Zaaknummer:** 7048582 / AR VERZ 18-44

**Rechters:** M.E. van Rossum

**Advocaten:** E.W. Kingma en J.S. Mennega

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub a BW