

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op de a-grond na beslissing UWV. Toetsing bedrijfseconomische noodzaak. Voldoende kenbaar is dat met het sociaal plan is beoogd dat werknemers die het op een procedure laten aankomen recht hebben op een lagere beëindigingsvergoeding.****Feiten*

Werknemer is sinds 2 juni 2014 in dienst van SBM Schiedam B.V. in de functie van BD director EMEA. SBM Schiedam heeft een reorganisatie doorgevoerd wegens een verandering van haar bedrijfsstrategie. In dat kader is een sociaal plan opgesteld dat een regeling inhoudt voor de beëindiging van de dienstverbanden van de arbeidsplaatsen die door de reorganisatie komen te vervallen. Werknemer is met het beëindigingsvoorstel van SBM Schiedam niet akkoord gegaan. SBM Schiedam heeft daarna het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst van werknemer te beëindigen. Het UWV heeft dit verzoek afgewezen. SBM Schiedam verzoekt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden en voor recht te verklaren dat werknemer geen rechten kan ontlenen aan het sociaal plan.

*Oordeel**e-grond*

Ook indien de stellingen van SBM Schiedam waar zijn – en werknemer dus van plan was om naar Houston af te reizen en zich bewust op de website heeft laten zetten met de functie BD director EMEA – heeft werknemer niet zodanig verwijtbaar gehandeld dat de arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd. De belangen van SBM Schiedam zijn door het handelen van werknemer niet of nauwelijks geschaad. Aan het congres waren (nog) geen kosten verbonden en SBM Schiedam heeft niet gesteld dat zij nadeel heeft ondervonden vanwege het feit dat zij niet eerder van het congres op de hoogte was. Voor zover SBM Schiedam heeft bedoeld dat zij imagoschade heeft geleden, heeft zij dat onvoldoende onderbouwd. Dat werknemer er belang bij had om zelf aan het congres deel te nemen als zijn dienstverband bij SBM Schiedam zou eindigen, maakt het voorgaande niet anders.

*h-grond*

SBM Schiedam baseert haar standpunt dat werknemer zich niet kan neerleggen bij de nieuwe strategie met name op de proceshouding die werknemer in de onderhavige procedure heeft ingenomen. Werknemer heeft in de onderhavige procedure weliswaar erop gewezen dat er

wat hem betreft nog voldoende kansen in de EMEA-regio zijn, maar daaruit kan nog niet worden afgeleid dat hij niet in staat zal zijn het beleid van SBM Schiedam uit te dragen en daarnaar te handelen. Werknemer heeft weliswaar een hoge functie bij SBM Schiedam, maar zijn functie is niet vergelijkbaar met die van de bestuurder van een onderneming. Voor de bestuurder van een onderneming is van essentieel belang dat hij of zij staat achter de door de onderneming gekozen strategie omdat de bestuurder het beleid van de onderneming kan bepalen. Van een werknemer met een dergelijk hoge functie als die van werknemer bij een groot bedrijf als SBM Schiedam mag echter verwacht worden dat hij zijn functie ook kan uitvoeren als hij zelf niet volledig achter het gevoerde beleid staat.

#### *i-grond*

Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de twee hiervoor besproken gronden ook tezamen onvoldoende om tot het oordeel te komen dat van SBM Schiedam niet mag worden verwacht dat zij werknemer in dienst houdt. Dat betekent dat ook geen sprake is van de i-grond.

#### *a-grond*

Hoewel uit de stukken kan worden afgeleid dat werknemer van oordeel is dat SBM Schiedam de toekomst te somber inziet, heeft hij geen feiten of omstandigheden aangevoerd die maken dat SBM Schiedam in redelijkheid niet tot haar nieuwe bedrijfsstrategie heeft kunnen komen. Als werknemer heeft willen aanvoeren dat er vanwege de renewables voor hem nog voldoende werk overblijft om zijn huidige functie te blijven uitvoeren, heeft hij dat onvoldoende onderbouwd. Ook volgens werknemer zelf bestond zijn werk immers voor een groot deel uit het binnenhalen van opdrachten die geen betrekking hadden op renewables en daarvoor is binnen de nieuwe strategie geen plaats meer. Daarom moet als vaststaand worden aangenomen dat de functie van werknemer bij SBM Schiedam is komen te vervallen. Tussen partijen is niet in geschil dat de functie van business manager renewables Europe blijft bestaan. Partijen zijn het erover eens dat als de functies uitwisselbaar zijn, werknemer niet in aanmerking komt voor ontslag. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de betreffende functies niet uitwisselbaar. Tussen partijen is niet in geschil dat de functie van werknemer zich op directorniveau bevindt terwijl de functie businessmanager een functie op managerniveau is. BM Schiedam heeft daarbij toegelicht dat een director – anders dan een manager – leidinggevende taken heeft. Dit was ook zo bij werknemer die in zijn functie ten minste twee werknemers aanstuurde. Werknemer hield zich in zijn functie bovendien bezig met alle productlines terwijl de businessmanager renewables zich alleen richt op renewables. Werknemer heeft hiertegenover onvoldoende duidelijk kunnen maken waarom voor de beide functies niettemin dezelfde kennis, vaardigheden en competenties nodig zijn. Herplaatsing was in dit geval niet mogelijk. Samenvattend moet worden geoordeeld dat SBM Schiedam de arbeidsplaats van werknemer op grond van bedrijfseconomische omstandigheden mocht laten vervallen en dat het niet mogelijk was om werknemer te herplaatsen. De arbeidsovereenkomst zal daarom worden ontbonden.

#### *Vergoedingen op grond van het sociaal plan*

Partijen zijn het erover eens dat werknemer op grond van het sociaal plan recht heeft op een ontslagvergoeding aangezien de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de a-grond. Partijen zijn het echter niet eens over de hoogte van de vergoeding, want zij zijn het er niet over eens hoe het sociaal plan moet worden uitgelegd. Het gaat om de volgende bepaling uit het sociaal plan: 'Werknemers die onder het Sociaal Plan vallen en van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden, komen in aanmerking voor een bruto beëindigingsvergoeding in de vorm van een uitkering ineens. Op het moment van betaling van de uitkering ineens zal de verschuldigde loonheffing hierop worden ingehouden.' Naar het oordeel van de kantonrechter is uit de inhoud van het sociaal plan voldoende kenbaar dat ook met dit sociaal plan is beoogd dat werknemers die het op een procedure laten aankomen recht zullen hebben op een lagere vergoeding. Zij kunnen immers geen aanspraak maken op de bepalingen omtrent STI en zij hebben geen recht op het bedrag van € 2.750 dat is opgenomen als D-factor bij de beëindigingsvergoeding. Het voorgaande betekent dat werknemer recht heeft op een ontslagvergoeding van € 167.292, gebaseerd op zes (in plaats van zeven) gewogen dienstjaren. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 28-01-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2021:767

**Zaaknummer:** 8861721 VZ VERZ 20-19067

**Rechters:** P. Joele

**Advocaten:** S.F. Sagel en A.C.M. Verhoeven

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub a BW en 7:671b BW