

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft recht op billijke vergoeding (€ 5000 bruto), nadat arbeidsovereenkomst in eerste aanleg ten onrechte is ontbonden vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. Functie werknemer uitwisselbaar met nieuwe functie. Afspiegelingsbeginsel had moeten worden aangehouden.***

*Feiten*

Primus Wafer Paper B.V. (hierna: Primus) is een onderneming die zich bezighoudt met de productie en verkoop van *wafer paper* (ook wel ouwel of eetpapier genaamd). Werknemer is sinds 2002 in dienst van Primus, laatstelijk in de functie van medewerker bereiding. Eind 2020 heeft Primus een aanvraag voor een ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische omstandigheden ingediend bij het UWV voor negentien werknemers, onder wie werknemer. Uit de aanvraag blijkt dat sprake is van een slechte(r wordende) financiële situatie, als gevolg waarvan afscheid moet worden genomen van negentien werknemers. De wijziging van het productieproces en de productietechniek met het oog op de productie van het nieuwe product Prime heeft ertoe geleid dat Primus heeft besloten om op de afdeling Bereiding de bestaande functies medewerker bereiding en medewerker productie B te laten vervallen; daarvoor in de plaats komen de nieuwe functies operator A en operator B. Daarnaast heeft Primus besloten om op de afdeling Inpak de bestaande functies medewerker inpak A, B en C te laten vervallen; daarvoor in de plaats komen de nieuwe functies operator inpak A en operator inpak B. Werknemer heeft zich op 7 december 2020 (na de aanvraag) ziekgemeld. Het UWV heeft het verzoek van Primus afgewezen en geoordeeld dat niet aannemelijk is dat de door Primus genoemde arbeidsplaatsen komen te vervallen. Primus heeft in eerste aanleg verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer (a-grond). De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen, onder toekenning van de transitievergoeding. Werknemer verzoekt in hoger beroep primair herstel van de arbeidsovereenkomst en subsidiair toekenning van een billijke vergoeding.

*Oordeel*

Allereerst gaat het hof in op de uitwisselbaarheid van de functie van medewerker bereiding (die van werknemer) en de nieuwe functie van assistent operator A. Naar het oordeel van het hof, verwijzend naar artikel 13 Ontslagregeling, heeft Primus haar stelling dat genoemde functies inhoudelijk niet vergelijkbaar zijn onvoldoende onderbouwd. Uit de functiebeschrijvingen kan namelijk worden afgeleid dat het functiedoel en de functionele activiteiten nagenoeg hetzelfde zijn gebleven. Wel zijn in de nieuwe functieomschrijving

hogere eisen gesteld aan de kennis en vaardigheden van de medewerkers. Het hof is echter van oordeel dat Primus niet heeft aangetoond dat de zwaardere eisen aan de opleiding, kennis en/of ervaring van de medewerker daadwerkelijk nodig zijn voor de uitoefening van de nieuwe functie van assistent operator A. Daarbij acht het hof met name van belang dat niet is gebleken dat Primus (voldoende) onderzoek heeft verricht naar de feitelijke verschillen in de taakuitoefening van beide functies. Het hof acht ook van belang dat Primus op geen enkele wijze inzichtelijk heeft gemaakt wat het salarisverschil is tussen beide functies, terwijl het niveau en de beloning ingevolge artikel 13 Ontslagregeling juist belangrijke factoren zijn bij de beoordeling van de vraag of de functies uitwisselbaar zijn. Gelet op het voorgaande concludeert het hof dat de functie van medewerker bereiding uitwisselbaar is met de nieuwe functie van assistent operator A. Dit betekent dat de ontslagvolgorde volgens het afspiegelingsbeginsel had moeten worden aangehouden. Het ontbreekt het hof aan relevante informatie om te beoordelen of in dit specifieke geval het afspiegelingsbeginsel door Primus op de juiste wijze is toegepast en of werknemer in dat geval voor ontslag had moeten worden voorgedragen. Het hof oordeelt dat het ontbindingsverzoek in eerste aanleg ten onrechte is toegewezen. Het hof is verder van oordeel dat herstel van de arbeidsovereenkomst, vanwege het lange tijdsverloop sinds het feitelijke vertrek van werknemer bij Primus, niet in de rede ligt. Het hof wijst een billijke vergoeding toe en houdt bij het bepalen van de hoogte van die vergoeding rekening met de verwachte levensduur van de arbeidsovereenkomst (nog zo'n vijftien maanden), de ontvangen Zw-uitkering, de duur van het dienstverband, de leeftijd van werknemer en de mate van verwijtbaarheid aan de kant van Primus. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 5000 bruto.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 28-02-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2023:535

**Zaaknummer:** 200.301.135/01

**Rechters:** T.S. Pieters, I.A. Haanappel-van der Burg en A.C.M. Kuypers

**Advocaten:** R. Sauer en F.G.N. Vergeer

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub a BW, 7:671b BW en 7:683 BW