

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft recht op billijke vergoeding (€ 10.000 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). Werkneemster is sinds 1998 in dienst van Primus, laatstelijk in de functie van medewerker inpak A. Eind 2020 heeft Primus een aanvraag voor een ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische omstandigheden ingediend bij het UWV voor negentien werknemers, onder wie werkneemster. 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. 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 werkneemster (a-grond). De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen, onder toekenning van de transitievergoeding. Werkneemster 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 inpak A (die van werkneemster) en de nieuwe functie van operator inpak 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 worden afgeleid dat het doel en de werkzaamheden in beide functies gedeeltelijk overeenkomen. De functiebeschrijving van de nieuwe functie is breder omschreven dan die van de oude functie. In de nieuwe functie van operator inpak A ligt de nadruk meer op het

behoud en/of de verbetering van de kwaliteit van het product alsmede op het werken met machines en worden er hogere eisen aan opleiding en aan de beheersing van de Nederlandse taal gesteld. Werkneemster heeft echter ter zitting de juistheid van de functiebeschrijvingen betwist. Zij heeft toegelicht dat zij in haar oude functie ook al (bijna) alle in de nieuwe functiebeschrijving opgesomde werkzaamheden moest verrichten. Aangezien Primus dit verweer niet (voldoende) gemotiveerd heeft weersproken, kan het hof niet van de juistheid/volledigheid van de functiebeschrijvingen uitgaan. Daar komt bij dat Primus naar het oordeel van het hof niet heeft aangetoond dat de zwaardere eisen aan de opleiding, kennis en/of ervaring van de medewerkers ook daadwerkelijk nodig zijn voor de uitoefening van de nieuwe functie van operator inpak 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 bij de functie behorende beloning ingevolge artikel 13 van de 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 inpak A uitwisselbaar is met de nieuwe functie van operator inpak 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 werkneemster 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 werkneemster 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 twee jaar), de Zw-uitkering, de duur van het dienstverband, de leeftijd van werkneemster en de mate van verwijtbaarheid aan de kant van Primus. Ook ziet het hof aanleiding de billijke vergoeding te verhogen met een aanvulling op de transitievergoeding. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 10.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-02-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:534

Zaaknummer: 200.300.920/01

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

Advocaten: J.F.M. Verheij en F.G.N. Vergeer

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