

RECHTSPRAAK

Impress BV/werknemer

Werknemer (53 jaar) is op 25 september 1978 bij Impress in dienst getreden, laatstelijk werkzaam te Hoogeveen. In 2002 is de functie van werknemer komen te vervallen. Werknemer is toen bij een andere vestiging van Impress tewerkgesteld, te weten Deventer. Partijen hebben afgesproken dat gedurende een periode van 3 maanden terugkeer naar de oude vestiging mogelijk zou blijven. Indien dit zou plaatsvinden, dan zou alsnog worden getracht een passende functie te vinden of ontbinding van de arbeidsovereenkomst worden gerealiseerd. Werkgever noch werknemer hebben van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. In 2003 valt werknemer uit wegens ziekte (hernia). Tijdens de werkhervatting laat een aantal leidinggevende zich negatief over werknemer uit. Dit heeft geleid tot een verstoorde arbeidsrelatie. In 2004 trof werknemer in zijn broodtrommel een kogel aan. Vervolgens heeft werknemer zich ziek gemeld wegens spanningsklachten. Het UWV heeft werknemer niet in staat geacht zijn eigen werkzaamheden te hervatten. Impress heeft zich op het standpunt gesteld geen passende arbeid voorhanden te hebben. Het eerste verzoek van Impress tot toestemming van de CWI is afgewezen. Het tweede verzoek is toegewezen. De arbeidsovereenkomst is per 30 november 2006 opgezegd. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag. Primair wegens een valse of voorgewende reden (langdurige arbeidsongeschiktheid, terwijl in werkelijkheid de verstoorde arbeidsrelatie de reden was) en subsidiair met een beroep op het gevolgcriterium. De kantonrechter heeft de vordering op grond van het subsidiaire toegewezen, omdat werkgever geen gebruik had gemaakt van de '3 maanden terugkeerregeling' van Deventer naar Hoogeveen, terwijl gedurende deze drie maanden door Impress wel kritiek is geuit op het functioneren van werknemer. De werknemer wordt vervolgens een vergoeding van € 62.500 toegekend. Impress is van deze uitspraak in hoger beroep gekomen.

Het hof oordeelt als volgt. Met werknemer is het hof van mening dat de arbeidsovereenkomst is verstoord geraakt. Dit betekent echter niet dat Impress de arbeidsovereenkomst (alleen) vanwege de gespannen arbeidsrelatie en niet (ook) vanwege de langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer heeft opgezegd. Gesteld noch gebleken is dat Impress de arbeidsovereenkomst niet na twee jaar arbeidsongeschiktheid zou hebben opgezegd indien de verhouding tussen partijen optimaal zou zijn geweest. Er is derhalve geen sprake van valse of voorgewende reden. Ten aanzien van de subsidiaire grond oordeelt het hof dat het enkele feit dat Impress geen gebruik heeft gemaakt van de '3 maanden terugkeerregeling', niet tot een kennelijk onredelijk ontslag kan leiden. Het stond Impress immers vrij om haar kritiek op het

functioneren van werknemer in gesprekken met hem aan de orde te stellen en om in overleg met hem te proberen verbetering te brengen in dit functioneren. Van een goed werkgever mag verwacht worden dat hij een werknemer die in zijn ogen niet optimaal functioneert de kans geeft om verbetering te brengen in dit functioneren.

Vervolgens overweegt het hof dat in artikel 7:681 lid 1 BW is bepaald dat indien een van de partijen de arbeidsovereenkomst, al of niet met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, kennelijk onredelijk opzegt, de rechter steeds aan de wederpartij een schadevergoeding kan toekennen. Daartoe dient eerst de vraag te worden beantwoord of de opzegging kennelijk onredelijk is. Indien het antwoord bevestigend is, komt de schadevergoeding aan de orde. De hoogte van de schadevergoeding wordt als volgt begroot: schadevergoeding = $X \times Y \times Z$. De X-factor staat voor het aantal gewogen dienstjaren. De Y-factor voor het laatstverdiende salaris. De Z-factor houdt een correctiefactor in. Uitgangspunt is $Z=0,5$. Daarbij heeft te gelden dat deze factor beoogt in beginsel de maximale schadevergoeding bij een kennelijk onredelijke opzegging vast te leggen. Slechts in bijzondere gevallen kan deze factor hoger uitvallen dan 0,5. De Z-factor van 0,5 beoogt aan te sluiten bij de bestaande praktijk van de (gepubliceerde en ongepubliceerde) rechtspraak van de hoven van de laatste jaren. Gezien de leeftijd van werknemer (53 jaar), zijn lange staat van zeer goede dienst en de gedeeltelijk door het werk veroorzaakte spanningsklachten (kogelincident), alsmede de schending van re-integratieverplichtingen door werkgever en diens rol in het gerezen arbeidsconflict, acht het hof sprake van een kennelijk onredelijk ontslag. De reden voor de opzegging - langdurige arbeidsongeschiktheid die grotendeels niet direct werkgerelateerd is -, pleit voor een Z-factor van minder dan 0,5. Daar staat echter tegenover dat Impress ernstig is tekortgeschoten bij de re-integratie van werknemer en bij het oplossen, althans de-escaleren van het arbeidsconflict. Volgt een vergoeding van € 40.500,00.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-07-2009

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2009:BJ1688

Zaaknummer: 200.015.431/01

Wetsartikelen: 7:681 BW