

RECHTSPRAAK

werknemer/Koninklijke Machinefabriek Stork BV

Kennelijk onredelijk ontslag. Op werkgever rust een extra inspanningsplicht tot herplaatsing van een boventallige werknemer die door lichamelijke beperkingen moeilijk bemiddelbaar is op de arbeidsmarkt

Werknemer (58 jaar) is sinds 1990 in dienst getreden bij Stork, laatstelijk in de functie van Project Engineer. Per 9 november 2004 heeft werknemer zich ziek gemeld als gevolg van een hartinfarct. Medio februari 2005 heeft hij zijn werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis hervat. Per 13 oktober 2005 is werknemer 100% arbeidsgeschikt gemeld. Met toestemming van de CWI heeft Stork de arbeidsovereenkomst van werknemer wegens economische dan wel organisatorische redenen per 1 oktober 2006 opgezegd. Het Sociaal Plan bood werknemer de keuze uit een financiële vergoeding en een traject van bemiddeling naar ander werk. Werknemer heeft voor deze laatste variant gekozen. Volgens werknemer is de opzegging kennelijk onredelijk omdat (1) deze berust op een voorgewende reden, en (2) vanwege de ingrijpende gevolgen voor werknemer. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Het hof heeft dit vonnis bekrachtigd. In cassatie klaagt werknemer onder meer dat het hof ten onrechte aan het bewijsaanbod dat zijn functie niet is vervallen voorbij is gegaan (kennelijk onredelijk ontslag wegens voorgewende reden). Voorts klaagt werknemer in cassatie dat het oordeel van het hof onbegrijpelijk is, in zoverre het heeft geoordeeld dat op werknemer een Sociaal Plan van toepassing was welke voorzag in een bemiddeling naar ander werk, hetgeen een aanwijzing vormt dat de getroffen voorziening redelijk is. Volgens werknemer miskent het hof dat Stork jegens hem – gelet op zijn lichamelijke beperkingen – meer had moeten doen aan bemiddelingsactiviteiten dan zij heeft gedaan.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Ingevolge het bepaalde in artikel 166 lid 1 in verbinding met artikel 353 lid 1 Rv moet een partij in hoger beroep tot getuigenbewijs worden toegelaten indien zij voldoende specifiek bewijs aanbiedt van feiten die tot beslissing van de zaak kunnen leiden. In hoger beroep brengt de eis dat het bewijsaanbod voldoende specifiek moet zijn mee dat van een partij die bewijs door getuigen aanbiedt, in beginsel mag worden verwacht dat zij voldoende concreet vermeldt op welke van haar stellingen dit bewijsaanbod betrekking heeft en, voor zover mogelijk, wie daarover een verklaring zouden kunnen afleggen. Indien reeds getuigen zijn gehoord of schriftelijke verklaringen van getuigen zijn overgelegd, zal de eis dat het bewijsaanbod voldoende specifiek en ter zake dienend moet zijn,

kunnen meebrengen dat nader wordt vermeld in hoeverre de getuigen meer of anders kunnen verklaren dan zij al hebben gedaan (vgl. HR 9 juli 2004, LJN AO7817, NJ 2005, 270). Indien het hof tot afwijzing van het bewijsaanbod is gekomen omdat het deze maatstaf heeft miskend, is de rechtsklacht van onderdeel 1 gegrond. Indien het hof de juiste maatstaf heeft toegepast, is zijn impliciete beslissing om het bewijsaanbod te passeren onvoldoende gemotiveerd, in aanmerking genomen

(a) dat dit de kern betrof van het debat tussen partijen over de grondslag van de vordering van werknemer,

(b) dat in r.o. 4.12 van het hof besloten ligt dat naar zijn oordeel van een voorgewende reden voor het ontslag sprake kan zijn wanneer de werkzaamheden die werknemer laatstelijk verrichtte, na de reorganisatie nog bij Stork Inoteq werden verricht,

(c) dat in het bewijsaanbod op niet voor misverstand vatbare wijze is vermeld waarop het betrekking heeft, en

(d) dat tevens is vermeld wie daarover een verklaring kunnen afleggen.

Met betrekking tot het gevolgen criterium oordeelt de Hoge Raad als volgt. In het licht van deze stellingen van werknemer heeft het hof zijn oordeel, dat in belangrijke mate steunt op de overweging dat werknemer heeft gekozen voor bemiddeling naar ander werk, onvoldoende gemotiveerd. Deze stellingen hebben immers betrekking op de wijze waarop die begeleiding volgens werknemer had moeten plaatsvinden en zijn in dit verband als essentieel aan te merken. Zoals van een werkgever in beginsel een extra inspanning mag worden verwacht om een boventallige werknemer die door lichamelijke beperkingen moeilijk bemiddelbaar is op de arbeidsmarkt, binnen het vertrouwde concern te herplaatsen (vgl. HR 21 mei 2010, LJN BL6075, NJ 2010, 495), zo kan hetzelfde van Stork worden verwacht in het onderhavige geval, waarin werknemer in overleg met haar had gekozen voor bemiddeling om in een voor hem passende functie bij een andere werkgever in dienst te treden. In dit verband is mede van belang dat uit het feit dat werknemer ten gevolge van zijn handicap nog slechts in beperkte mate in staat was de functie uit te oefenen die hij in het bedrijf van Stork vervulde, niet volgt dat het aan hem toegezegde belastbaarheidsonderzoek zonder goede zin was. Deze omstandigheid zegt immers weinig of niets over het antwoord op de vraag in hoeverre hij, ondanks zijn handicap, nog geschikt was om ander passend werk op de arbeidsmarkt te verrichten.

Ten slotte wordt, onder verwijzing naar het arrest HR 12 februari 2010, LJN BK4472 (Rutten/Breed) de zogenoemde XYZ-formule als maatstaf voor het vaststellen van de schadevergoeding ex artikel 7:681 BW verworpen.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 11-03-2011

ECLI: ECLI:NL:HR:2011:BO9624

Zaaknummer: 10/01064

Rechters: A. Hammerstein, F.B. Bakels en C.E. Drion

Advocaten: S.F. Sagel en J.P. Heering

Wetsartikelen: 7:681 BW, 166 Rv en 353 Rv