

RECHTSPRAAK

werknemer/Bruynzeel

Ontslag langdurig arbeidsongeschikte werknemer niet kennelijk onredelijk. Geen bijkomende omstandigheden

Werknemer is op 4 mei 1992 bij Bruynzeel in dienst getreden, laatstelijk in de functie van 'werkvoorbereider technische dienst'. Werknemer is op 30 augustus 2007 arbeidsongeschikt geraakt. Na verkregen toestemming heeft Bruynzeel het dienstverband opgezegd per 1 april 2010. Thans vordert werknemer schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Ter onderbouwing beroept werknemer zich op het gevolgcriterium en op het feit dat Bruynzeel onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft geleverd, waardoor werknemer is belemmerd in zijn herstel.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In haar uitspraak van 12 februari 2010 heeft de Hoge Raad uitgemaakt dat de enkele omstandigheid dat een werknemer, die langer dan twee jaar arbeidsongeschikt is, vanwege die reden zonder toekenning van een vergoeding is ontslagen, in zijn algemeenheid geen grond oplevert voor een vordering uit kennelijk onredelijk ontslag. Daarvoor zijn bijkomende omstandigheden noodzakelijk. Die worden door werknemer ook aangevoerd, namelijk – zo begrijpt de kantonrechter – zijn slechte positie op de arbeidsmarkt, zijn slechte financiële positie en een langdurige hoge werkdruk als oorzaak van de arbeidsongeschiktheid. Daarnaast heeft werknemer gebrekkige re-integratie-inspanningen als bijkomende omstandigheid aangevoerd. Bij de beoordeling of er sprake is van kennelijk onredelijk ontslag moeten alle omstandigheden, die aanwezig waren ten tijde van de opzegging, in aanmerking worden genomen. Om te kunnen komen tot het oordeel dat een ontslag – anders dan op grond van een valse of voorgewende reden – in een situatie als de onderhavige kennelijk onredelijk is, moeten de hiervoor genoemde bijkomende omstandigheden met zich brengen dat de nadelige gevolgen van de beëindiging van het dienstverband geheel of gedeeltelijk voor rekening van de werkgever dienen te komen. Dat is het geval, indien er sprake is van:

- a. bijkomende omstandigheden, die op zich al te kwalificeren zijn als een tekortkoming van Bruynzeel, dan wel
- b. met zich brengen dat de gevolgen van de opzegging voor werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van Bruynzeel bij de opzegging, waardoor
- c. het niet aanbieden van een vergoeding aangemerkt dient te worden als een tekortkoming van Bruynzeel, ten gevolge waarvan de nadelige gevolgen van de beëindiging van het

dienstverband geheel of gedeeltelijk voor rekening van Bruynzeel dienen te komen.

Daarbij heeft te gelden dat het sub a weergegeven criterium voor wat betreft het te kwalificeren zijn als een tekortkoming niet zozeer toeziet op het gevolgcriterium, maar op andere omstandigheden die het ontslag kennelijk onredelijk maken. De drie criteria zijn voor het overige wel leidraad voor de beoordeling of er sprake is van kennelijk onredelijk ontslag op grond van het gevolgcriterium.

Beoordeeld dient derhalve te worden of deze criteria van toepassing zijn op de bijkomende omstandigheden, waarop werknemer een beroep heeft gedaan. De kantonrechter oordeelt dat dit niet het geval is. Dat iemand die arbeidsongeschikt is met een financiële achteruitgang wordt geconfronteerd en minder kansen heeft op de arbeidsmarkt, betekent nog niet dat dientengevolge het gegeven ontslag kennelijk onredelijk is. Dit is slechts anders indien Bruynzeel een verwijt te maken valt met betrekking tot het ontstaan van die arbeidsongeschiktheid. Nergens is uit gebleken en niet is gesteld dat Bruynzeel een verwijt te maken valt. Gezien de inhoud van de overgelegde beoordelingsverslagen wordt eerder de indruk gewekt dat Bruynzeel overbelasting juist heeft trachten te voorkomen. Met betrekking tot de verwijten van werknemer ten aanzien van de re-integratie-inspanningen is de kantonrechter van oordeel dat ook die verwijten geen hout snijden. Hoewel de re-integratie-inspanningen niet hebben geleid tot terugkeer in de functie van werkvoorbereider, is er geen enkele aanleiding te veronderstellen dat Bruynzeel hier tekortgeschoten is. Wanneer dan voorts in aanmerking wordt genomen dat werknemer als onderhoudsmonteur werkzaam had kunnen blijven bij Bruynzeel met behoud van arbeidsvoorwaarden, dan valt niet in te zien waarom er sprake zou zijn van enige tekortkoming zijdens Bruynzeel. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-05-2011

ECLI: ECLI:NL:RBBRE:2011:BQ6452

Zaaknummer: 620297 CV Expl 10-6235

Rechters: N.C.M. Koch

Advocaten: D.B. Muller

Wetsartikelen: 7:681 BW