

RECHTSPRAAK

werknemer/Technochroom Nijkerk BV

Kennelijk onredelijk ontslag. Rechter mag bij ex-tunctoetsing later intredende omstandigheden in aanmerking nemen voor zover zij aanwijzingen opleveren voor wat op het tijdstip van ontslag mocht worden verwacht. Financieel wanbeheer vervreemder geen recht dat op de verkrijger overgaat, zodat aan deze omstandigheid geen betekenis toekomt in een 681-procedure

Vervolg op AR 2010-91. Werknemer is sinds 1992 in dienst van Hardchroom, laatstelijk in de functie van sales projectmanager. In 2006 is Hardchroom overgedragen aan Technochroom. Op de datum van de overgang heeft Technochroom tevens toestemming gevraagd aan de CWI om een aantal werknemers van Hardchroom te ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen bij Hardchroom. Deze toestemming is verleend en de werknemers – waaronder werknemer – zijn ontslagen met als financiële compensatie een suppletie op de uitkering gedurende 6 tot 12 maanden. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat het ontslag verband houdt met de overgang en derhalve nietig is (artikel 4 lid 1 Richtlijn 98/50). Subsidiair stelde werknemer zich op het standpunt dat sprake is van een kennelijk onredelijke opzegging. De kantonrechter heeft geoordeeld dat sprake was van een bedrijfseconomisch ontslag dat kennelijk onredelijk was. In hoger beroep heeft het hof evenwel geoordeeld dat geen sprake was van een kennelijk onredelijk ontslag en werknemer veroordeeld de reeds ontvangen vergoeding (€ 17.500) te restitueren. In cassatie stelt werknemer zich onder meer op het standpunt dat het hof ten onrechte gewicht zou hebben toegekend aan omstandigheden die zich eerst na de opzegging zouden hebben voltrokken (te weten dat werknemer in 2007 een nieuwe dienstbetrekking heeft aanvaard tegen min of meer gelijke arbeidsvoorwaarden).

De advocaat-generaal concludeert als volgt. Uit de jurisprudentie volgt dat later intredende omstandigheden in aanmerking kunnen worden genomen voor zover zij aanwijzingen opleveren voor wat op het tijdstip van ontslag mocht worden verwacht. Het hof heeft geoordeeld dat de leeftijd en het arbeidsverleden van werknemer niet van dien aard zijn dat het moeilijk voor hem moet worden geacht nieuw werk te vinden. Het feit dat werknemer (uiterlijk) medio oktober 2007 bij DMI Europe B.V. in dienst is getreden, heeft het hof als aanwijzing beschouwd dat de verwachting plausibel was dat werknemer na zijn ontslag weer betrekkelijk snel aan het werk zou komen. Het hof heeft derhalve ex tunc getoetst. Met betrekking tot de overgang van onderneming, overweegt de advocaat-generaal dat het eventuele financieel wanbeheer van Hardchroom geen contractueel recht is dat bij overgang

van onderneming aan Technochroom kan worden verweten. Derhalve hoefde het hof hier geen bijzonder gewicht aan toe te kennen bij de beoordeling of sprake is van kennelijk onredelijk ontslag.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De in het middel aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Zulks behoeft, gezien artikel 81 Wet RO, geen nadere motivering nu de klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 24-06-2011

ECLI: ECLI:NL:HR:2011:BQ0522

Zaaknummer: 10/00494

Rechters: J.B. Fleers, W.D.H. Asser en C.E. Drion

Advocaten: H.J.W. Alt en J.P. Heering

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:662 BW