

RECHTSPRAAK

werknemer/Persoonality Payrolling B.V.

Ontslag door Payroll-werkgever zonder vergoeding niet kennelijk onredelijk. Passende werkzaamheden bij materieel werkgever maken ontslagbeschikking niet ongeldig

Werknemer is in februari 1999 in dienst getreden van X VOF (hierna: de VOF). In maart 2002 heeft de VOF haar gehele personeelsbestand overgedragen aan (de rechtsvoorganger van) Persoonality, welk bedrijf werknemer vervolgens exclusief aan de VOF uitleende. Hiertoe hebben werknemer en Persoonality op 21 maart 2002 een arbeidsovereenkomst gesloten onder toepasselijkheid van de cao. Laatstelijk was de CAO Medewerkers van Payroll Ondernemingen 2008-2009 (hierna: de CAO MPO) op de arbeidsovereenkomst van toepassing. De feitelijke werkzaamheden van werknemer bij de VOF bleven hetzelfde als voorheen. De VOF heeft bij brief van 26 november 2009 de inleenopdracht met betrekking tot werknemer opgezegd om bedrijfseconomische en -organisatorische redenen. Persoonality heeft vervolgens om die reden op 2 december 2009 toestemming gevraagd aan het UWV WERKbedrijf (hierna: UWV) om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Op 20 januari 2010 is deze toestemming verleend, waarna Persoonality op 27 januari 2010 de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd tegen 1 april 2010. In het kader van het outplacementtraject is aan werknemer passende arbeid aangeboden bij de VOF bestaande uit een tijdelijke arbeidsovereenkomst tegen een lager uurloon. Werknemer heeft dit geweigerd. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat het ontslag van Persoonality kennelijk onredelijk is en vorderde (in eerste aanleg) schadevergoeding gelijk aan C=1,5. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. In hoger beroep heeft werknemer zijn vordering aangepast aan de XYZ-criteria.

Het hof oordeelt als volgt. Met de eerste grief raakt de werknemer de kern van de kwestie: had Persoonality de arbeidsovereenkomst met werknemer mogen opzeggen nu zij ten tijde van die opzegging een herplaatsingsmogelijkheid had, doch voor bepaalde tijd en tegen een lager door de inlener te betalen bedrag? Het hof gaat daarbij uit van de juistheid van de stelling van Persoonality dat zij pas omstreeks 25 januari 2010 en dus na het verkrijgen van de ontslagvergunning het verzoek van de VOF kreeg om te voorzien in de tijdelijke functie, nu werknemer niet heeft aangevoerd dat zulks al bekend was ten tijde van de toetsing door het UWV. Het hof is van oordeel dat, nu de herplaatsingsmogelijkheid betrekking had op een lager betaalde functie voor bepaalde tijd, Persoonality gebruik mocht maken van de

ontslagvergunning voor de bestaande overeenkomst met werknemer voor onbepaalde tijd, nu de inlener die overeenkomst had opgezegd.

Het enkele feit dat werknemer ten tijde van het ontslag 47 jaar oud was, 11 jaar al dan niet via Persoonality tot volle tevredenheid bij de VOF had gewerkt en geen concreet uitzicht had op vast werk tegen ten minste hetzelfde loon, maakt dat ontslag zonder nadere toelichting, bijvoorbeeld over de arbeidskansen van werknemer welke toelichting ontbreekt, niet kennelijk onredelijk door het ontbreken van een vergoeding. Daaraan doet niet af dat de CAO MPO voor andere gevallen wel een vergoedingensysteem kent, maar nu juist uitdrukkelijk voor dit geval niet. Het hof neemt in zijn afweging niet ten nadele van de werknemer mee dat hij zich heeft verzet tegen het aangeboden tijdelijke en lagerbetaalde werk, maar neemt het voorts ook Persoonality niet kwalijk dat zij dat aanbod wel op verzoek van de VOF heeft overgebracht. Volgt bekrachtiging van het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-04-2012

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2012:BW0819

Zaaknummer: 200.084.366/01

Rechters: K.E. Mollema, J.M. der Rowel-van Linde en M.E.L. Fikkers

Advocaten: M.R. van der Pol en J.J.G. Pieper

Wetsartikelen: 7:681 BW