

RECHTSPRAAK

werknemer/Mooij Verf BV

Ontslag 54-jarige werknemer met medische beperkingen na 24 dienstjaren niet kennelijk onredelijk. Aangeboden suppletie van twee jaar en eventuele outplacement getuigen van goed werkgeverschap

Werknemer (54 jaar) is in 1986 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Mooij Verf BV als vestigingsmanager. Eind 2005 is werknemer uitgevallen wegens ziekte. Sindsdien verricht werknemer passende arbeid. Vanaf september 2006 is werknemer als vestigingsmedewerker werkzaam op locatie Y. Met toestemming van het UWV WERKbedrijf is de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 januari 2010 opgezegd wegens bedrijfseconomische redenen. Aan werknemer is een vergoeding aangeboden (suppletie op WW gedurende twee jaar en eventueel outplacement). Volgens werknemer is sprake van een kennelijk onredelijk ontslag. In de eerste plaats zou spake zijn van een valse of voorgewende reden. Daarnaast doet werknemer een beroep op het gevolgencriterium. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen (AR 2011-76).

Het hof oordeelt als volgt. De stelling van werknemer dat hij ten onrechte is aangemerkt als vestigingsmedewerker in plaats van vestigingsmanager, faalt. In 2006 zijn de passende werkzaamheden van werknemer niet bedongen arbeid geworden. Vast is immers komen te staan dat hij niet in staat was de functie van vestigingsmanager te vervullen. Werknemer heeft tegen deze wijziging van zijn (oorspronkelijk) overeengekomen werkzaamheden niet geprotesteerd, noch heeft hij in de daarop volgende jaren op enig moment gevraagd om herplaatsing in zijn oude functie. Het afspiegelingsbeginsel is derhalve niet onjuist toegepast.

Met betrekking tot het gevolgencriterium stelt werknemer dat het ontslag onevenredig is gezien zijn langdurige (24 jaar) dienstverband, medische beperkingen en uiterst beperkte kansen op de arbeidsmarkt. De aangeboden vergoeding alsmede passende functie in een andere vestiging waren niet toereikend vanwege de lange reistijd. De vergoeding van eventuele verhuiskosten was evenmin voldoende, omdat werknemers sociale leven in Heerle is gevestigd, aldus werknemer. Het hof stelt voorop dat de enkele omstandigheid dat een arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en een werknemer wordt opgezegd, een en ander met inachtneming van de daartoe geldende wettelijke bepalingen en zonder dat enige voorziening wordt getroffen, het ontslag niet reeds daardoor kennelijk onredelijk maakt. Daartoe dienen bijzondere omstandigheden te worden gesteld en zo nodig te worden bewezen, die in de kern inhouden dat het ontslag is gegeven in strijd met algemeen aanvaarde normen van goed werkgeverschap. Naar het oordeel van het hof is van deze bijzondere

omstandigheden geen sprake. Wanneer zou moeten worden aangenomen dat werknemer mede gelet op zijn medische beperkingen nu eenmaal relatief kansloos is op de arbeidsmarkt, dan rijst de vraag of in een dergelijk geval een geldelijke voorziening dient te worden getroffen en hoe hoog die dan zou moeten zijn. Werknemer stelt dat een genoegzame voorziening in dit geval dient te bestaan in aanvulling van uitkeringen en verdere pensioenopbouw tot zijn 65e levensjaar. Naar het oordeel van het hof miskent werknemer daarbij dat de omstandigheid dat hij medische beperkingen heeft om elders aan de slag te kunnen gaan, nu daarvan Mooij geen verwijt valt te maken, op de eerste plaats in zijn risicosfeer ligt.

Het ontslag van werknemer heeft wellicht als gevolg dat hij tot zijn 65e levensjaar van inkomen uit arbeid verstoken zal zijn, maar dat enkele feit leidt er nog niet toe dat Mooij hem daarom schadeloos dient te stellen. Daarvoor is in ieder geval vereist dat Mooij op enigerlei wijze tekort is geschoten in haar verplichting om ook bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als goed werkgever te handelen. Zeker in geval van opzegging van de arbeidsovereenkomst van een medisch beperkte en daardoor minder gemakkelijk inzetbare werknemer in verband met bedrijfseconomische omstandigheden mag van een werkgever in beginsel worden verwacht dat deze zich op de eerste plaats inspant om hem eventueel elders in het bedrijf te herplaatsen dan wel te bevorderen dat hij anderszins een plek verwerft op de arbeidsmarkt. Is dat niet mogelijk, dan ligt een vergoeding voor de hand waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de omstandigheid dat het mogelijk wat meer tijd vergt om weer aan de slag te komen dan wel de werknemer te laten wennen aan de omstandigheid dat hij (blijvend) minder inkomen geniet. Een periode van twee jaar waarin de uitkering wordt gesuppleerd als in dit geval lijkt daarbij redelijk. Die voorziening heeft Mooij ten behoeve van werknemer getroffen, zodat haar op dit punt geen tekortkoming kan worden aangerekend.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-05-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BW5397

Zaaknummer: HD 200.090.084

Rechters: C.M. Aarts, E.A.G.M. Waaijers en C.A.M. Walsteijn

Advocaten: R.A.J. Zomer en I.M.C.A. Reinders Folmer

Wetsartikelen: 7:681 BW