

RECHTSPRAAK

werknemer/Vici B.V.

Ontslag 41-jarige werknemer na 2,8 jaar dienstverband wegens bedrijfseconomische redenen niet kennelijk onredelijk. Geen verplichting tot afsluiten sociaal plan. Contractuele opzegtermijn van twee maanden voor beide partijen gelijk, leidt niet tot verdubbeling termijn werkgever

Werknemer (44 jaar) is op 1 januari 2007 bij Vici voor onbepaalde tijd in loondienst getreden in de functie van werknemer Managing SAP BI (Business Intelligence) Architect, functioneringsniveau senior, tegen een salaris van € 5072 bruto per maand. Nadat reeds een ontslagronde van vijf werknemers had plaatsgevonden, heeft Vici in 2009 toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomsten van nog eens zeven werknemers op te zeggen, waaronder de arbeidsovereenkomst van werknemer. Deze toestemming is verleend en de arbeidsovereenkomst is op 25 augustus tegen 1 oktober opgezegd. Werknemer heeft in eerste aanleg schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag gevorderd. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. De stelling van werknemer dat hij niet wegens bedrijfseconomische omstandigheden, maar vanwege een persoonlijk conflict met de directeur van Vici is ontslagen, faalt. Het enkele feit dat de directeur in boosheid heeft gereageerd op een voorstel van werknemer financieel te investeren in een door hem op te richten vennootschap, neemt niet weg dat het ontslag op bedrijfseconomische gronden is gebaseerd. De stelling van werknemer dat ter onderbouwing van het bedrijfseconomisch ontslag onjuiste en verkeerde documenten aan het UWV zijn overhandigd en Vici vermoedelijk aanzienlijke sommen geld naar de moedermaatschappij heeft gesluisd, is door werknemer onvoldoende aannemelijk gemaakt. Daar staat tegenover dat Vici is gehalveerd qua werknemers en omzet. Daarbij komt dat het de vrijheid en de verantwoordelijkheid van de ondernemer is om de bedrijfsvoering dusdanig in te richten als door hem nodig wordt geacht om het bedrijf voort te zetten. Dit uitgangspunt geldt ook, zoals de kantonrechter terecht heeft overwogen, in een situatie van economische neergang waarbij aan het verlies van arbeidsplaatsen niet valt te ontkomen. Kortom, er is geen sprake van een valse of voorgewende reden.

Met betrekking tot het gevolgcriterium oordeelt het hof als volgt. Ten tijde van het ontslag was werknemer 41 jaar, dus nog relatief jong. Mede gezien zijn opleiding en ervaring, zoals deze blijken uit zijn curriculum vitae (productie bij conclusie van antwoord) en het niveau waarop werknemer werkzaam was bij Vici, kan niet zonder meer worden aangenomen dat de

kansen van werknemer op de arbeidsmarkt niet groot waren. Daarbij komt dat Vici aan werknemer heeft aangegeven dat zij geen beroep zal doen op het tussen hen overeengekomen concurrentiebeding. Ten slotte staat vast dat werknemer vrij kort na zijn uitdiensttreding bij Vici, als zelfstandige is gaan werken (met medeweten van het UWV) en dat hij, na de beëindiging van de WW-uitkering, zijn werkzaamheden als zelfstandige heeft voortgezet. Over zijn inkomsten daaruit heeft werknemer geen inlichtingen verschaft. Hoewel voldoende vast is komen te staan dat de inkomsten en emolumenten en dergelijke van werknemer aanzienlijk zijn afgenomen na zijn ontslag bij Vici, kan niet geoordeeld worden dat Vici, bij welk bedrijf werknemer slechts twee jaar en negen maanden heeft gewerkt, als goed werkgeefster gehouden was de nadelige gevolgen van het ontslag (gedeeltelijk) voor haar rekening te nemen. Daarbij neemt het hof tevens in aanmerking dat vaststaat dat werknemer gedurende ruim twee maanden door Vici is vrijgesteld van werkzaamheden. Met betrekking tot het gevolgen criterium zijn verder onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld dan wel gebleken. Datzelfde geldt voor de psychische problemen die werknemer als gevolg van het ontslag, en/of de wijze waarop hij is ontslagen, stelt te hebben ondervonden.

Ook wat de opzegtermijn betreft valt niet in te zien welk verwijt Vici kan worden gemaakt, zoals blijkt uit het volgende. Het hof stelt voorop dat de wetgever met het bepaalde in artikel 7:672 lid 6 BW een de werknemer beschermende bepaling in het leven heeft geroepen in die zin dat ingeval in een arbeidsovereenkomst voor wat betreft de opzegtermijn ten nadele van de werknemer wordt afgeweken van de wettelijk bepaalde opzegtermijn en deze opzegtermijn wordt verlengd, de geldigheid van die afwijking slechts kan worden aangenomen indien de voor de werkgever geldende opzegtermijn (ten minste) het dubbele bedraagt. In dit geval is in de arbeidsovereenkomst opgenomen dat voor beide partijen een opzegtermijn geldt van twee maanden, derhalve voor de werknemer een afwijking van de termijn van één maand als is bepaald in artikel 7:672 lid 2 sub a BW. Werknemer trekt daaruit de conclusie dat daarom de opzegtermijn voor Vici vier maanden bedraagt, maar die conclusie is onjuist. Immers, het gevolg van het opnemen in de arbeidsovereenkomst van een langere opzegtermijn dan de wettelijk bepaalde termijn, waarbij die opzegtermijn voor beide partijen gelijk is, is slechts dat werknemer een beroep toekomt op de vernietigbaarheid van de voor hem geldende termijn van opzegging, zodat zij in dit geval slechts een opzegtermijn in acht zou behoeven te nemen van één maand. Het beroep op de vernietigbaarheid van die opzegtermijn leidt er echter niet toe dat (daarom) de voor Vici geldende – en tussen partijen overeengekomen – opzegtermijn van twee maanden van rechtswege moet worden verlengd met twee maanden. Het beroep dat werknemer daartoe doet op de uitspraak van het Hof 's-Gravenhage van 14 april 2006 (JAR 2006/116) kan niet slagen. Immers, daarin is geoordeeld dat bij gebreke van een voor de werkgever geldende opzegtermijn, terwijl wél een voor de werknemer van de wet afwijkende opzegtermijn gold, de arbeidsovereenkomst diende te worden aangevuld overeenkomstig de strekking van artikel 7:672 lid 6 BW. Deze situatie doet zich in dit geval niet voor.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 05-06-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BW7795

Zaaknummer: HD 200.082.205

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

Advocaten: P.J.A. van de Laar en B.R.J. Rothuizen

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:672 lid 6 BW