

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag 58-jarige werknemer met 20 dienstjaren wegens reorganisatie is kennelijk onredelijk. De verwevenheid van werkgever met de rest van het concern, brengt een vergaande inspanningsplicht met zich de werknemer te herplaatsen. Het verplaatsen van de functie binnen concernverband kan niet als verval van functie worden aangemerkt. Geen zelfstandige bedrijfsvestiging

Werknemer (60 jaar) is op 1 maart 1990 in dienst getreden van Kraanverhuur (de rechtsvoorganger van werkgever). De arbeidsovereenkomst met werknemer is per 1 juli 2012 opgezegd wegens bedrijfseconomische redenen. Werknemer is vanaf januari 2012 vrijgesteld van werkzaamheden. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de opzegging kennelijk onredelijk is.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof overweegt dat de rechter alle over en weer voor hem door partijen aangevoerde argumenten op hun relevantie dient te onderzoeken, ongeacht of deze reeds ter sprake zijn gebracht bij de behandeling van het verzoek ter verkrijging van een ontslagvergunning bij het UWV (HR 5 april 1991, LJN ZC0191). Aan de stelling van werkgever dat de elementen die in de beoordeling van het UWV zijn betrokken niet opnieuw tussen partijen ter discussie kunnen staan, gaat het hof op die grond voorbij. Naar het oordeel van het hof was Kraanverhuur ten tijde van de opzegging per 1 juli 2010 zodanig verweven met het concern waarvan zij deel uitmaakte (hetzelfde briefpapier, vermelding dat zij behoorde tot de X-groep, bancaire eenheid, uitwisseling van werknemers), dat zij niet kon worden aangemerkt als een zelfstandige bedrijfsvestiging in de zin van artikel 4:2 lid 1 van het Ontslagbesluit. In elk geval is die verwevenheid in de gegeven omstandigheden van groot gewicht bij de beoordeling van de vraag of sprake is van een (kennelijk) onredelijk ontslag. Werknemer was ten tijde van het ontslag 58 jaar oud. Hij was gedurende bijna 20 jaar bij (de rechtsvoorgangers) van Kraanverhuur in dienst geweest. Met een diploma van de lagere landbouwschool, een heftruckcertificaat en een hoogwerkerscertificaat was werknemer beperkt en specifiek geschoold. Het arbeidsverleden van werknemer was eenzijdig. De arbeidsmarktpositie van werknemer was evenmin rooskleurig. Gelet op de samenhang tussen Kraanverhuur en de andere vennootschappen binnen het concern enerzijds en de kwetsbare positie van werknemer op de arbeidsmarkt anderzijds, is het hof van oordeel dat op werkgever een inspanningsverplichting rustte om binnen het concern te bezien of het ontslag van werknemer kon worden voorkomen, althans of de gevolgen daarvan konden worden beperkt.

Nu de functie van werknemer in feite is ondergebracht bij een andere zusteronderneming, kan niet volgehouden worden dat het afspiegelingsbeginsel juist is toegepast. Dat werkgever een aanbod had gedaan tot vijf maandsalarissen aan ontslagvergoeding indien werknemer binnen twee dagen een beëindigingsregeling zou tekenen, acht het hof geen passende voorziening. Het ontslag is derhalve kennelijk onredelijk. Volgt aanhouding voor een berekening van de schadevergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-05-2013

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2013:CA2648

Zaaknummer: 200.100.898

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, M.F.J.N. van Osch en H.M. Wattendorff

Advocaten: F. von Werdmüller Elgg en L.J. Steenbergen

Wetsartikelen: 7:681 BW en 4:2 Ontslagbesluit